14. Landschaftsversammlung 2014-2020

Qualität für Menschen

An die Mitglieder
des Ausschusses für Inklusion und
des Beirates für Inklusion und Menschenrechte

Köln, 18.09.2018
Herr Woltmann
LVR-Direktorin

Ausschuss für Inklusion und

Beirat für Inklusion und Menschenrechte

Donnerstag, 20.09.2018, 9:30 Uhr

Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal

2. Aktualisierte Tagesordnung

Öffentliche Sitzung		**Beratungsgrundlage**
1.	Anerkennung der Tagesordnung	
2.	Niederschrift über die gemeinsame Sitzung vom 05.07.2018	
3.	Verschiedene Kenntnisnahmen und empfehlende Beschlüsse	
3.1.	Abschluss "LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung", Abschlussbericht der Evaluation Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**14/2745** K
3.2.	Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW) Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**14/2813** K
3.3.	Umsetzung des BTHG beim LVR - hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski und LVR-Dezernent Bahr	**14/2893** E
3.4.	Fortführung der LVR-Inklusionspauschale Berichterstattung: LVR-Dezernentin Professor Dr. Faber	**14/2832** E

Beratungsarten: B = Beschluss, E = empfehlender Beschluss, K = Kenntnis

3.5.	Schulabschlüsse und berufliche Werdegänge von Schülerinnen und Schülern an den LVR-Förderschulen 2016/2017 Berichterstattung: LVR-Dezernentin Professor Dr. Faber	**14/2812** K
3.6.	Jahresbericht LVR-Integrationsamt 2017/2018 Berichterstattung: LVR-Dezernentin Professor Dr. Faber	**14/2842** K
3.7.	Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018 Berichterstattung: LVR-Dezernentin Professor Dr. Faber	**14/2841** K
3.8.	Dissertation von Anke Hoffstadt über die Geschichte der Gehörlosenschulen des LVR nach 1945 als Bestandteil der Beantwortung der Anträge 12/390 und 14/140 Berichterstattung: LVR-Dezernentin Karabaic	**14/2895** K
4.	Anträge der Fraktionen	
4.1.	**NEU:** Empfehlende Beschlüsse	
4.1.1.	BTHG-Schulung der Nutzerinnen- und Nutzerbeiräte; Haushalt 2019	**Antrag 14/213 CDU, SPD** E
4.1.2.	Positionspapier zur schulischen Inklusion; Haushalt 2019	**Antrag 14/217 SPD, CDU** E
4.1.3.	Inklusive Bauprojektförderung, Haushalt 2019	**Antrag 14/223 SPD, CDU** E
4.1.4.	LVR-Inklusionspauschale fortführen	**Antrag 14/236 GRÜNE** E
4.1.5.	Beitritt zu WOHN:SINN - Bündnis für inklusives Wohnen	**Antrag 14/239 GRÜNE** E
4.1.6.	**NEU:** Aufbau inklusiver Netzwerke gegen Gewalt vor Ort - im Rheinland	**Antrag 14/241/1 GRÜNE** E
4.1.7.	LVR-Geschichte, Publikation Psychiatrie-Skandale und SSK; Haushalt 2019	**Antrag 14/247 Die Linke.** E
4.2.	**NEU:** Kenntnisnahmen	
4.2.1.	Erhöhung der Förderung von KoKoBe und SPZ; Haushalt 2019	**Antrag 14/208/1 SPD, CDU** K
4.2.2.	Änderungsantrag zum Antrag 14/208 (SPD, CDU) "Erhöhung der Förderung von KoKoBe und SPZ; Haushalt 2019"	**Antrag 14/246/1 Die Linke.** K
4.2.3.	Erprobung von Angeboten von Peer-Beratung im Übergang von der stationären zur ambulanten Behandlung; Haushalt 2019	**Antrag 14/209/1 CDU, SPD** K

4.2.4.	Peer-Evaluation und -Beratung; Haushalt 2019	**Antrag** **14/214/1 SPD, CDU** K
4.2.5.	**NEU:** Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen stärken durch integrierte Behandlung und Rehabilitation durch Kinder- und Jugendpsychiatrie und Jugendhilfe in den Regionen; Haushalt 2019	**Antrag** **14/225/1 SPD, CDU** K
4.2.6.	Optimierung des Übergangs Schule - Beruf; Haushalt 2019	**Antrag** **14/226/1 CDU, SPD** K
4.2.7.	Unterstützung von Hilfen für Kinder psychisch und/oder suchterkrankter Eltern; Haushalt 2019	**Antrag** **14/227/1 SPD, CDU** K
4.2.8.	Peer Counseling; Haushalt 2019	**Antrag** **14/230/1 CDU, SPD** K
5.	Anfragen der Fraktionen	
6.	Mitteilungen der Verwaltung	
7.	Beschlusskontrolle	
8.	Verschiedenes	

Mit freundlichen Grüßen
Der Ausschussvorsitzende

W ö r m a n n

Mit freundlichen Grüßen
Die Beiratsvorsitzende

D a u n

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Qualität für Menschen

Niederschrift
über die 15. gemeinsame Sitzung des Ausschusses für Inklusion und des Beirates für Inklusion und Menschenrechte am 05.07.2018 in Köln, Landeshaus

Anwesend vom Ausschuss:

CDU

Hurnik, Ivo	
Isenmann, Walburga	
Norkowsky, Arnold	
Mucha, Constanze	für Schittges, Winfried
Solf, Michael-Ezzo	
Dickmann, Bernd	für Wöber-Servaes, Sylvia
Wörmann, Josef	Ausschussvorsitzender

SPD

Daun, Dorothee	
Lüngen, Ilse	
Recki, Gerda	für Meiß, Ruth
Nottebohm, Doris	
Schmerbach, Cornelia	
Schmidt-Zadel, Regina	
Servos, Gertrud	

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Herlitzius, Bettina
Schmitt-Promny M.A., Karin
Zsack-Möllmann, Martina

FDP

Boos, Regina

Die Linke.

Basten, Larissa	für Dr. Bell, Hans-Günter
Jacob, Tobias	

FREIE WÄHLER

Rehse, Henning

Anwesend vom Beirat:

Ausschuss (Fraktionen siehe oben)

Daun, Dorothee	Beiratsvorsitzende
Solf, Michael-Ezzo	
Servos, Gertrud	
Schmitt-Promny M.A., Karin	
Boos, Regina	
Jacob, Tobias	
Rehse, Henning	

Landesbehindertenrat NRW

Arnold, Agnes
Grimbach-Schmalfuß, Uta
Gottschalk, Berthold
Heiser, Sandra
Romberg-Hoffmann, Ellen
Schubert, Wiebke
Seipelt-Holtmann, Claudia

Psychiatrie-Erfahrene
Lindheimer, Martin

LAG Freie Wohlfahrtspflege NRW
Michel, Claus

Gast

Middendorf, Claudia	Landesbehindertenbeauftragte

Verwaltung:

Lubek, Ulrike	LVR-Direktorin
Lewandrowski, Dirk	LVR-Dezernent Soziales
Woltmann, Bernd	Leitung Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte
Stölting, Thomas	Fachbereichsleiter Umwelt, Baumaßnahmen, Betreiberaufgaben
Henkel, Melanie	Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (Protokoll)
Bayer, Christine	Fachbereichsleiterin Kommunikation
Roggendorf, Karl	Vorsitzender der Gesamtschwerbehindertenvertretung
Mäckle, Verena	Leitung Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

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

Öffentliche Sitzung		**Beratungsgrundlage**
1.	Anerkennung der Tagesordnung	
2.	Niederschriften	
2.1.	Niederschrift über die gemeinsame Sitzung vom 26.04.2018	
2.2.	Niederschrift über die Beiratsitzung vom 11.06.2018	
3.	Verschiedene Kenntnisnahmen	
3.1.	Zentrale Ergebnisse des BAGüS-Kennzahlenvergleichs 2016	**14/2665** K
3.2.	Die Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR im Rheinland: Regionalisierter Datenbericht 2016	**14/2657** K
3.3.	Bericht zur Umsetzung des "Kurzzeitwohnens" für Kinder, Jugendliche und Erwachsene	**14/2731** K
3.4.	Alltagshelferinnen und -helfer im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und im LVR-Klinikverbund	**14/2663** K
3.5.	Modellprojekt Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW	**14/2707** K
3.6.	Inhaltliche Weiterentwicklung für das LVR-Landesmuseum Bonn hier: Durchführungsbeschluss	**14/2710** K
4.	Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung	**14/2746** K
5.	"Inklusion erleben" - Die neue LVR-Kampagne	
6.	Umsetzung des LVR-Aktionsplans "Gemeinsam in Vielfalt"	
6.1.	LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Beschluss Jahresbericht 2017	**14/2697** B
6.2.	Abschluss der internen Follow-up Berichterstattung zur ersten Staatenprüfung Deutschlands zur UN-Behindertenrechtskonvention	**14/2688** K
7.	Anfragen und Anträge	
8.	Mitteilungen der Verwaltung	
9.	Verschiedenes	

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende der Sitzung:	12:00 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1
Anerkennung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird anerkannt.

Punkt 2
Niederschriften

Punkt 2.1
Niederschrift über die gemeinsame Sitzung vom 26.04.2018

Gegen die Niederschrift werden keine Einwendungen erhoben.

Punkt 2.2
Niederschrift über die Beiratsitzung vom 11.06.2018

Frau **Boos** erbittet eine Korrektur der Niederschrift über die Beiratssitzung vom 11.06.2018. Die Kritik an der aktuellen Reform der Landesbauordnung (s. Tagesordnungspunkt 2) sei nicht einvernehmlich gewesen. Dies wird zu Protokoll genommen.

Punkt 3
Verschiedene Kenntnisnahmen

Punkt 3.1
Zentrale Ergebnisse des BAGüS-Kennzahlenvergleichs 2016
Vorlage 14/2665

Die Vorlage wird gemeinsam mit Vorlage Nr. 14/2657 (Tagesordnungspunkt 3.2) beraten und von Frau **Schubert**, Herrn **Jacob**, Frau **Arnold**, Frau **Schmidt-Zadel**, Frau **Seipelt-Holtmann**, Frau **Romberg-Hoffmann**, Herrn **Lindheimer**, Frau **Lüngen** und Frau **Grimberg-Schmalfuß** diskutiert.

Auf Nachfrage erläutert Herr **Lewandrowski**, dass die Gründe für die im Rheinland sehr unterschiedlichen Ambulantisierungsquoten nicht eindeutig aufzuklären seien. Von Bedeutung seien aber gewachsene Strukturen sowie das Engagement von Einzelpersonen vor Ort. Nach seiner Einschätzung bestehen noch Möglichkeiten, die Ambulantisierungsquote im Rheinland zumindest in Maßen weiter zu steigern. Da durch das BTHG zukünftig auch die Bedarfe von Bewohnerinnen und Bewohnern in stationären Einrichtungen individueller erhoben würden, könnten hierdurch ggf. noch Ambulantisierungspotenziale sichtbar werden.

Frau **Grimbach-Schmalfuß** macht darauf aufmerksam, dass auch an Wohnangebote für die noch in den Herkunftsfamilien lebenden WfbM-Beschäftigten gedacht werden müssen.

In mehreren Wortbeiträgen wird kritisiert, dass das "Renten-Privileg" für Beschäftigte in einer WfbM nachteilig für die Integration auf den ersten Arbeitsmarkt sei. Hier bestehe bundesgesetzlicher Regelungsbedarf, der allerdings nicht die Lage der WfbM-Beschäftigten verschlechtern sollte. Herr **Lewandrowski** führt hierzu aus, dass mit der Nutzung des Budgets für Arbeit ebenfalls nicht die rentenrechtlichen Vorteile einer WfbM-Beschäftigung verbunden seien. Bislang seien die Erfolge beim Übergang von Werkstattbeschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt insgesamt bescheiden, auch im Rheinland. Verbesserungen könnten ggf. durch die sog. Anderen Anbieter (§ 60 SGB IX) erreicht werden, die ebenfalls über das "Renten-Privileg" der WfbM verfügen würden.

Frau **Seipelt-Holtmann** macht in diesem Kontext darauf aufmerksam, dass Beschäftigte auf Betriebsintegrierten Arbeitsplätzen (BiAp) zum Teil zu wenig Anleitung erfahren würden. Ihr seien Fälle bekannt, bei denen der Übergang vom BiAp auf einen regulären Arbeitsplatz im Betrieb trotz entsprechender Ankündigungen nicht realisiert wurde.

Frau **Lüngen** kritisiert einen Erlass der Jobcenter, dass Jugendliche nur noch bis 19 Jahren gefördert würden. Dies sei problematisch. Gerade Förderschülerinnen und -schülern würde noch zu selten der Übergang auf den Arbeitsmarkt abseits einer WfbM gelingen.

Gefragt nach den Angeboten für älter werdende Leistungsberechtigte verweist Herr **Lewandrowski** auf die anstehenden Verhandlungen zum Landesrahmenvertrag. Hier werde das Thema eine wichtige Rolle spielen. Grundsätzlich sei es der Anspruch des LVR, älter werdenden Leistungsberechtigten - sofern von diesen gewünscht - auch bei vorliegender Pflegebedürftigkeit einen möglichst langen Verbleib in der eigenen Häuslichkeit zu ermöglichen. Auch Angebote der Tagesstruktur seien wichtig und für den Landesrahmenvertrag vorgesehen.

Frau **Middendorf** berichtet, dass auch die Senioreneinrichtungen in NRW auf die Gruppe älterer Menschen mit Behinderungen vorbereitet werden müssten. Zu diesem Thema sei sie im Gespräch mit der zuständigen Fachabteilung im MAGS. Zum Thema der Teilhabe am Arbeitsleben bereite ihr Landesbehindertenbeirat gerade eine Stellungnahme für die Arbeitsministerkonferenz der Länder vor. Gefordert werde u.a., dass der soziale Arbeitsmarkt auch Menschen mit Behinderungen einschließe. Die Hilfsmittelversorgung am Arbeitsplatz müsse beschleunigt werden. Die Kammern müssten in der Fragen der Arbeitsmarktintegration stärker in die Pflicht genommen werden. Das Recht auf Lebenslanges Lernen müsse stärker Berücksichtigung finden.

Die zentralen Ergebnisse des BAGüS-Benchmarking-Berichts 2016 (Kennzahlenvergleich 2016) werden gemäß Vorlage 14/2665 zur Kenntnis genommen.

Punkt 3.2
Die Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR im Rheinland: Regionalisierter Datenbericht 2016
Vorlage 14/2657

Die Vorlage wird gemeinsam mit Vorlage 14/2665 (Tagesordnungspunkt 3.1) beraten.

Der regionalisierte Datenbericht 2016 wird gemäß Vorlage 14/2657 zur Kenntnis genommen.

Punkt 3.3
Bericht zur Umsetzung des "Kurzzeitwohnens" für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
Vorlage 14/2731

Frau **Boos**, Frau **Schmidt-Promny** und Frau **Recki** stellen fest, dass mehr Plätze im Kurzzeitwohnen insbesondere für Erwachsene erforderlich seien. Die Plätze sollten in der Fläche gut verteilt entstehen.

Herr **Lewandrowski** erläutert, dass ein Ausbau der Platzkapazitäten in Arbeit sei. Eine genaue Erfassung des Bedarfs sei methodisch kaum möglich.

Die **Beiratsvorsitzende** weist darauf hin, dass Angebote des Kurzzeitwohnens speziell auch für die Gruppe der noch in den Herkunftsfamilien lebenden älteren Menschen mit Behinderungen interessant sei und den Übergang in ein anderes Betreuungssetting ebnen könnten.

Frau **Romberg-Hofmann** und Frau **Seipelt-Holtmann** erkundigen sich danach, inwiefern Plätze im Kurzzeitwohnen in Notfällen auch für von Gewalt gefährdete Frauen mit Behinderungen zur Verfügung stünden.

Frau **Servos** macht in diesem Kontext darauf aufmerksam, dass ein barrierefreier Ausbau der Frauenhäuser dringend erforderlich sei. Diese seien besser als das Kurzzeitwohnen auf die Bedarfe von Gewalt betroffenen Frauen mit Behinderungen vorbereitet.

Nachtrag zum Protokoll: Der LVR ist Bewilligungsbehörde für die Betriebskosten der sog. Zufluchtsstätten. Das Dezernat Soziales ist für die erwachsenen Frauen zuständig, das Dezernat Jugend für die Kinder und Jugendlichen. Im Zusammenhang mit der Betriebskostenfinanzierung durch den LVR spielt die Frage der Barrierefreiheit keine Rolle. Das ist Aufgabe des Landes. Im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung werden auch keine Gebäudekosten geprüft, zumal die Finanzierung der Kosten für Unterkunft und Verpflegung durch die Frauen selbst geleistet werden muss, sehr häufig aus SGB-II Leistungen. Inwieweit die Frauenhäuser barrierefrei sind, kann deshalb vom LVR nicht beantwortet werden.

Im Kurzzeitwohnen sind keine besonderen Angebote für von Gewalt gefährdete Frauen mit Behinderungen vorgesehen. Es gibt allerdings auch keineZulassungsbeschränkungen. Insofern können auch Frauen mit Gewalterfahrungen im Rahmen des Kurzzeitwohnens aufgenommen werden. Allerdings ersetzt das Kurzzeitwohnen keine Frauenhäuser, denn konzeptionell und fachlich sind die Einrichtungen des Kurzzeitwohnens nicht auf die besonderen Bedarfe ausgerichtet.
Im Vordergrund steht also das Kurzzeitwohnen im Sinne der Eingliederungshilfe, nicht der Schutz vor Gewalt.

Der Umsetzungsstand des "Kurzzeitwohnens" für Kinder, Jugendliche und Erwachsene wird gemäß Vorlage 14/2731 zur Kenntnis genommen.

Punkt 3.4
Alltagshelferinnen und -helfer im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und im LVR-Klinikverbund
Vorlage 14/2663

Die Vorlage wird von Frau **Schmidt-Promny**, Frau **Arnold**, Frau **Schmidt-Zadel**, Frau

Boos und Frau **Servos** diskutiert.

Es wird für wichtig erachtet, dass die Entwicklung der Zahl der eingesetzten Alltagshelferinnen und -helfer zukünftig betrachtet und ausgewertet wird, auch geschlechterdifferenziert. Frau **Lubek** schlägt vor, dies künftig als Kennziffer für das Datenblatt "Geschlechtergerechtigkeit und Behinderung" aufzunehmen.

Das Projekt zur Erprobung des Einsatzes von Alltagshelferinnen und -helfern in den HPH-Netzen befindet sich aktuell noch in der Vorbereitung. Im ersten Schritt wurden im HPH-Netz-Ost Gelingensbedingungen formuliert. Derzeit wird geprüft, ob diese in den HPH-Netzen umsetzbar/erfüllbar sind. Eine mögliche Umsetzung ist dann in einem dritten Schritt erst angedacht.

Bei der weiteren Prüfung sollen die Bedürfnisse von Männern und Frauen gleichermaßen berücksichtigt werden. Zu den Verdienstmöglichkeiten kann aktuell noch keine Auskunft gegeben werden.

Frau **Boos** regt an, das "Berufsbild" der Alltagshelferinnen und -helfer in der Jugendberufshilfe bekannt zu machen.

Die Ergebnisse der Prüfung des Einsatzes von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern im LVR-Klinikverbund und im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen werden zur Kenntnis genommen.

Punkt 3.5
Modellprojekt Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW
Vorlage 14/2707

Frau **Arnold** erkundigt sich nach dem Verbleib derjenigen, die das Projekt vor Ausbildungsende abbrechen. Der **Ausschussvorsitzende** erklärt, dass diesen Personen die WfbM als Rückkehrort zur Verfügung stehe.

Frau **Arnold** regt an, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen in die Ausbildung einzubeziehen.

Frau **Romberg-Hoffmann** empfiehlt das Bochumer Zentrum für Disability Studies (BODYS) als Kooperationspartner mit einzubeziehen.

Der durch den Sozialausschuss zu fassende Beschluss "Die Förderung des Modellprojektes "Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW" aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in der Vorlage 14/2707 dargestellt, beschlossen." wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 3.6
Inhaltliche Weiterentwicklung für das LVR-Landesmuseum Bonn
hier: Durchführungsbeschluss
Vorlage 14/2710

Es gibt keine Wortmeldungen.

Der durch den Landschaftsausschuss zu fassende Beschluss "Der Planung zur inhaltlichen Weiterentwicklung für das LVR-LandesMuseum Bonn wird gemäß HU-Bau (7.468.825,00 €) und den ergänzenden Maßnahmen (880.000 €) mit einer Gesamtsumme von

8.348.825,00 € zugestimmt.
Die Verwaltung wird gemäß Vorlage 14/2710 mit der Durchführung der Maßnahme beauftragt." wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 4
Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung
Vorlage 14/2746

Frau **Schmidt-Promny** erklärt, dass das Projekt B (Online-Portal) unterstützt werde. Bedenken bestünden hinsichtlich der sozialräumlichen Erprobung in Projekt A. Sie äußert die Sorge, dass von Seiten der Mitgliedskörperschaften der Eindruck entstehen könne, dass der LVR Strukturen "überstülpe". Zudem werde die Ressourcenplanung kritisch gesehen.

Frau **Lubek** stellt klar, dass bei der modellhaften Erpobung eine Verständigung mit den Mitgliedskörperschaften im Sinne einer optimalen Kooperation im Hinblick auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen vorgesehen sei.

Der **Ausschussvorsitzende** ergänzt, dass schon durch die Verpflichtungen des LVR im Zuge der Umsetzung des BTHG (insbesondere § 106 SGB IX n.F.) die Notwendigkeit der Kooperation mit den Mitgliedskommunen gegeben sei.

Der durch den Landschaftsausschuss zu fassende Beschluss "Dem Aufbau einer integrierten Beratungsstruktur durch die beiden zentralen Projekte "Sozialräumliche Erprobung" (A) und "Portal Integrierte Beratung" (B) wird gemäß Vorlage Nr. 14/2746 zugestimmt." wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 5
"Inklusion erleben" - Die neue LVR-Kampagne

Frau **Lubek** stellt die neue Kampagne vor. Der Trailer der neuen Show der Begegnung sowie zwei Künstlerportraits werden gezeigt. Die Videos sind auch im Internet unter www.inklusion-erleben.lvr.de abrufbar. Im Anschluss an die Sitzung steht das Mobil der Begegnung am Landeshaus zur Besichtigung bereit.

Die Kampagne findet breite Zustimmung. Kultur sei ein guter Zugangsweg, um eine inklusive Zusammenarbeit zu gestalten und Menschen auf das Thema aufmerksam zu machen.

Der **Ausschussvorsitzende** lobt, dass durch die Show der Begegnung und das Mobil der Begegnung das Thema Inklusion und Menschenrechte auf Veranstaltungen gebracht werde, wo man sich üblicherweise nicht mit diesem Thema befasse.

Frau **Seipelt-Holtmann** äußert den Wunsch, dass sich zukünftig noch mehr künstlerisch tätige Vereine und Institutionen für Menschen mit Behinderungen öffnen.

Punkt 6
Umsetzung des LVR-Aktionsplans "Gemeinsam in Vielfalt"

Punkt 6.1
LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Beschluss Jahresbericht 2017
Vorlage 14/2697

Der Beirat für Inklusion und Menschenrechte sowie der Ausschuss für Inklusion fassen **einstimmig** ohne Aussprache folgenden Beschluss:

Dem Jahresbericht 2017 zum LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird gemäß Vorlage Nr. 14/2697 zugestimmt.

Der Bericht wird im Herbst wieder in einer Broschüre „Gemeinsam in Vielfalt 2018" veröffentlicht und bietet erneut den Anlass zur Diskussion im Rahmen der Fachveranstaltung „LVR-Dialog Inklusion und Menschenrechte" am 06.12.2018 mit Verbänden der Menschen mit Behinderungen und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren.

Punkt 6.2
Abschluss der internen Follow-up Berichterstattung zur ersten Staatenprüfung Deutschlands zur UN-Behindertenrechtskonvention
Vorlage 14/2688

Herr **Woltmann** führt mit einigen PowerPoint-Folien in die Vorlage ein (**s. Anlage 1**).

Die Vorlage wird von Herrn **Lindheimer**, Frau **Schmidt-Promny**, Frau **Schmidt-Zadel**, Frau **Romberg-Hoffmann**, Frau **Seipelt-Holtmann**, Frau **Arnold**, der **Beiratsvorsitzenden** und dem **Ausschussvorsitzenden** kommentiert.

Die intensive Befassung des LVR mit den Ergebnissen der ersten Staatenprüfung Deutschlands wird ausdrücklich gelobt.

Frau **Schmidt-Zadel** erinnert daran, dass in den Beratungen des Gesundheitsausschusses zur Follow-up Vorlage Nr. 14/2102 eine weitere fachliche Befassung mit dem Thema der rechtlichen Betreuung gefordert wurde.

Im Zusammenhang mit dem Thema Gewaltschutz mahnen Frau **Romberg-Hoffmann** und Frau **Seipelt-Holtmann** an, die Frauenbeauftragten in den WfbM nicht zu überfordern. Es müsse genau geschaut werden, ob diese die Unterstützung bekommen, die sie tatsächlich brauchen. Frauenbeauftragte dürften nicht durch die Leitungen der WfbM in ihrer Arbeit behindert werden. Die erarbeiteten Gewaltschutzkonzepte der WfbM sollten auf Wirksamkeit überprüft werden und dürften nicht nur ein "Alibi" sein.

Die **Beiratsvorsitzende** regt an, dass die Frauenbeauftragten in den WfbM in die örtlichen Frauenforen eingebunden werden. Dies sei in Solingen der Fall.

Auf Wunsch der **externen Mitglieder des Beirates für Inklusion und Menschenrechte** werden die gerade erschienenen "Vorschläge für Fragen des Fachausschusses zur UN-Behindertenrechtskonvention im Rahmen der 2. Staatenprüfung Deutschlands", vorgelegt von einem zivilgesellschaftlichen Verbändebündnis unter Koordinierung des Deutschen Behindertenrats (DBR), der Bundesarbeitsgemeinschaft der

Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW), der Fachverbände für Menschen mit Behinderung sowie der LIGA Selbstvertretung, zu Protokoll gegeben (**s. Anlage 2**).

Der Abschluss der internen Follow-up Berichterstattung zur ersten Staatenprüfung Deutschlands zur UN-Behindertenrechtskonvention wird gemäß Vorlage-Nr. 14/2688 zur Kenntnis genommen.

Punkt 7
Anfragen und Anträge

Es gibt keine Wortbeiträge.

Punkt 8
Mitteilungen der Verwaltung

Frau **Lubek** berichtet, dass das MAGS am 28.08.2018 einen sog. Expertenbeirat zum landespolitischen Vorhaben „Teilhabebericht NRW" konstituiert. Für die beiden Landschaftsverbände wird Melanie Henkel mitarbeiten.

Auf Anregung und nach Vorarbeit des LVR bereitet der Verband gemeinsam mit der landesgeförderten Agentur Barrierefrei NRW für den Fachbeirat Barrierefreiheit, Zugänglichkeit und Wohnen NRW einen Diskussionsbeitrag zur Anwendung der Leichten Sprache insbesondere für Träger öffentlicher Belange vor. Ein mögliches, daraus entstehendes gemeinsames „Empfehlungspapier" der Agentur und des LVR könnte im Rahmen einer Fachveranstaltung Ende des Jahres vorgestellt werden.

Punkt 9
Verschiedenes

Die Landesbehindertenbeauftragte Frau **Middendorf** berichtet von ihrer ersten Bürgersprechstunde in Essen, die von 20 Bürgerinnen und Bürgern in Anspruch genommen wurde. Im November 2018 soll die nächste Sprechstunde in Grevenbroich stattfinden.

Für den 08.10.2018 ist eine Austauschveranstaltung der Landesbehindertenbeauftragten mit den KSL, den Landesbehindertenverbänden sowie den kommunalen Behindertenkoordinatorinnen und -koordinatoren im Landtag NRW geplant. Dies soll der Auftakt für einen jährlichen Austausch sein.

Aktuell bereise sie verschiedene WfbM in NRW. Dabei habe sie ein besonderes Augenmerk auf die Arbeit der Frauenbeauftragten und deren Verankerung.

Als weitere aktuelle Themen nennt sie die Mitarbeit im Beirat der Allianz für Wohnraumförderung und das Thema Gewalt in der Pflege (in Kooperation mit dem Patientennetzwerk NRW und dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung).

Sie bedankt sich ausdrücklich für die Möglichkeit, an den Sitzungen des LVR-Beirates für Inklusion und Menschenrechte teilnehmen zu können, um aus erster Hand von den politischen Themen und Diskussionen des LVR zu erfahren.

Die **externen Mitglieder des Beirates für Inklusion und Menschenrechte** regen an, die Sitzordnung zukünftig spiegelverkehrt anzuordnen, sodass die rollstuhlnutzenden Mitglieder mehr Platz haben. Bei Vorlagen mit Abbildungen und Diagrammen sollte auf gute Lesbarkeit geachtet werden (z.B. keine schwarze Schrift auf dunkelblauem Hintergrund).

Duisburg, den 10.08.2018	Solingen, den 26.08.2018	Köln, den 23.07.2018
Der Ausschussvorsitzende	Die Beiratsvorsitzende	Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
W ö r m a n n	D a u n	L u b e k

Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte
im Organisationsbereich der LVR-Direktorin
Anlaufstelle nach Artikel 33 UN-Behindertenrechtskonvention

LVR Qualität für Menschen

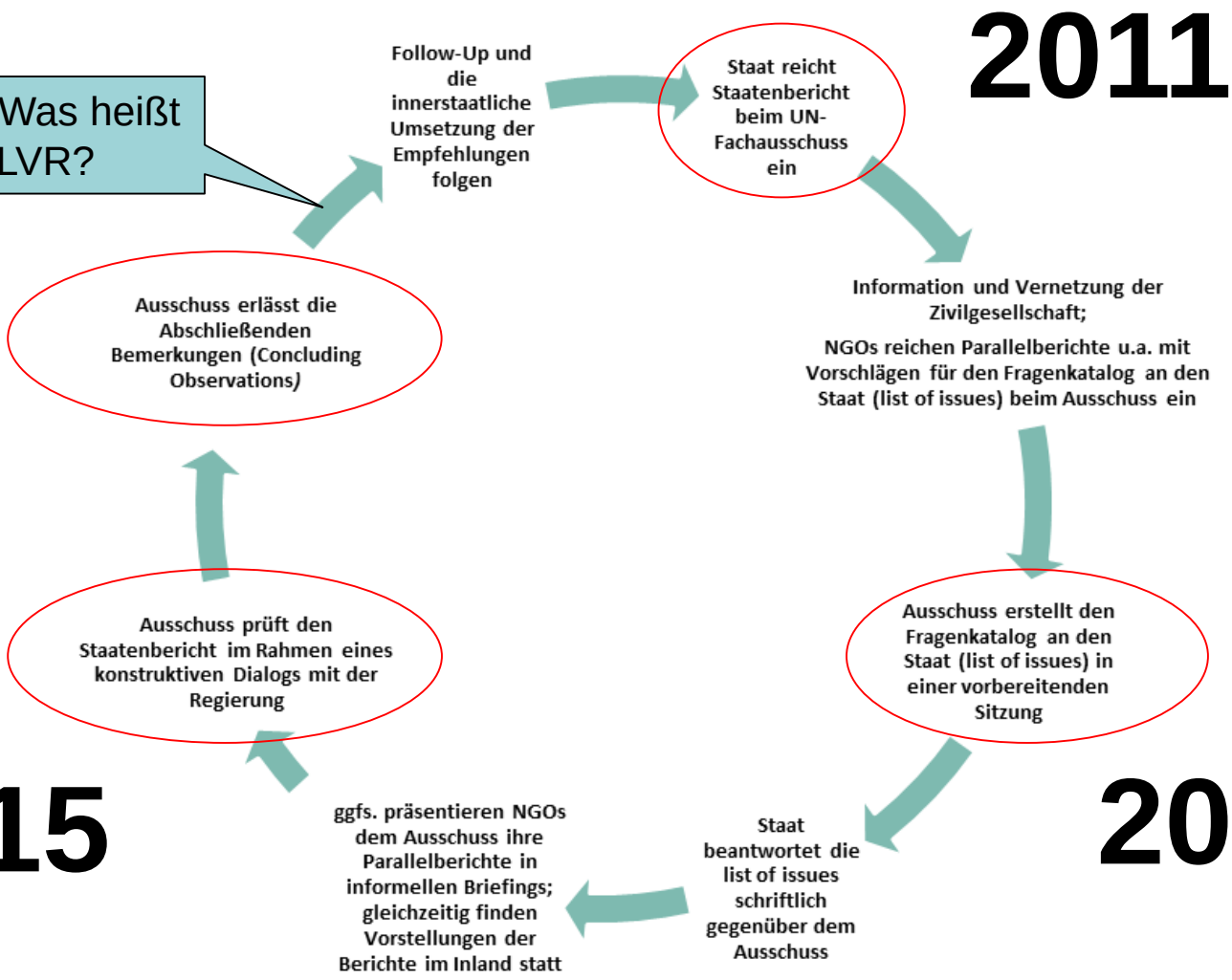
Follow up-Vorlage Nr. 14/2453

ABSCHLUSS DER INTERNEN FOLLOW-UP BERICHTERSTATTUNG ZUR ERSTEN STAATENPRÜFUNG DEUTSCHLANDS

26.04.2018

Die erste Staatenprüfung

Follow-up: Was heißt das für den LVR?



© Deutsches Institut für Menschenrechte; www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

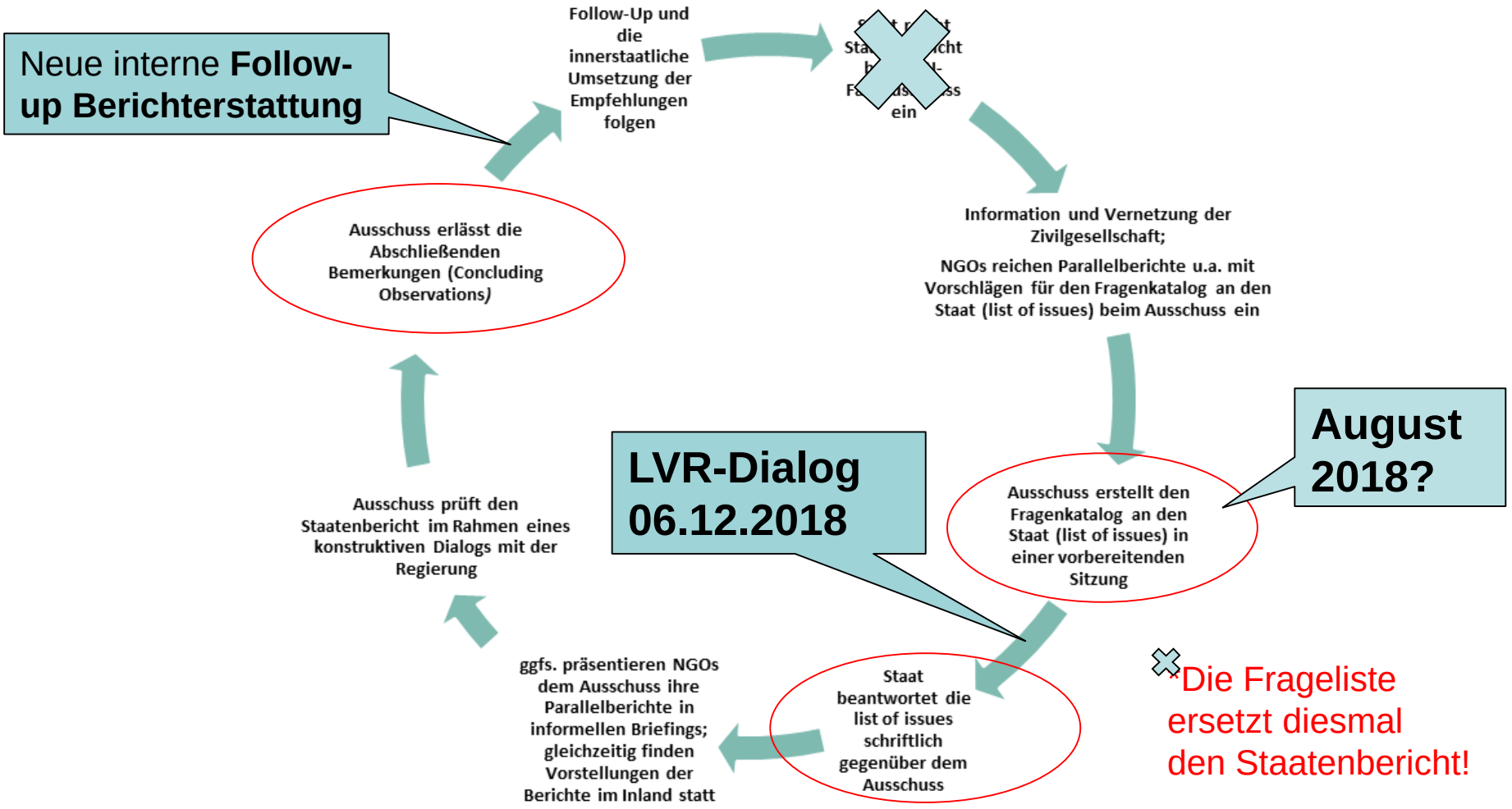
Zehn LVR-Follow-up Vorlagen seit 2016

Gewaltschutz	
Elternschaft	
Menschenrechtsbildung	
Geflüchtete Menschen mit Behinderungen	---
Partizipation in öffentlichen Angelegenheiten	

LVR-Follow-up Vorlagen

Handlungsfelder Wohnen und Arbeit	
Selbstbestimmung und rechtliche Betreuung	
Handlungsfeld Psychiatrie	
Der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit	
Handlungsfeld Bildung und Erziehung und der Grundsatz des Kindeswohls	

Die kommende Staatenprüfung



*Die Frageliste ersetzt diesmal den Staatenbericht!

© Deutsches Institut für Menschenrechte; www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Vorschläge für Fragen des Fachausschusses zur UN-Behindertenrechtskonvention im Rahmen der 2. Staatenprüfung Deutschlands

vorgelegt von einem

zivilgesellschaftlichen Verbändebündnis unter Koordinierung der folgenden Akteure:

Deutscher Behindertenrat (DBR)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)

Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung

LIGA Selbstvertretung

Berlin, Juni 2018

Art. 1-4 Allg. Verpflichtungen

Welche konkreten Maßnahmen sind in den nächsten zwei Jahren zur Durchführung eines entsprechenden Gesetzesscreenings mit dem Ziel einer systematischen Normenprüfung der Rechtsvorschriften von der Bundesregierung geplant und welche Indikatoren werden hierfür entwickelt? Wie gewährleistet die Bundesregierung, dass neue Gesetze und Verordnungen im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) stehen? In welchem Umfang sind Haushaltsfinanzmittel hierfür vorgesehen?

Bitte teilen Sie mit, welche Maßnahmen die Bundesregierung treffen wird, um die „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“ nach § 32 SGB IX-neu (Sozialgesetzbuch IX) zu entfristen und das Konzept des Peer Counseling zur Stärkung der Selbstbestimmung und des Empowerments von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Beratungslandschaft nachhaltig zu verankern.

Wie wird die Bundesregierung die UN-BRK-Verpflichtung umsetzen, Diskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigungen durch private Unternehmen, beispielsweise durch die Missachtung von Prinzipien des universellen Designs bei Haushalts- und Unterhaltungselektronikgeräten, zu beseitigen?

Bitte legen Sie dar, welche Standards der Partizipation die Bundesregierung gemeinsam mit den Organisationen von Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit Selbstvertretungsorganisationen (DPOs), festgelegt hat bzw. bis wann sie diese festlegen wird, um die Verpflichtungen aus Artikel 4 Absatz 3 BRK zu gewährleisten.

Wie plant die Bundesregierung die Zugänglichkeit der Digitalisierung für alle strategisch zu gestalten und politisch zu steuern, insbesondere in Anbetracht der zentralen Rolle, welche das Querschnittsthema Digitalisierung in der Gestaltung sämtlicher Lebensbereiche (beruflich, sozial etc.) in Deutschland spielen soll und wird?

Art. 5 Nichtdiskriminierung

Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung, um angemessene Vorkehrungen als einklagbares Recht und ihre Versagung als Diskriminierungstatbestand für alle Regelungs- und Lebensbereiche für Menschen mit Beeinträchtigungen gesetzlich zu verankern?

Welche konkreten gesetzgeberischen Maßnahmen binnen welchen Zeitraums plant die Bundesregierung, um die Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen konkret auch für den privatrechtlichen Anwendungsbereich gesetzlich zu verankern?

Welche systematischen Schulungsmaßnahmen auf Bundes-, Länder-, und Kommunalebene zu angemessenen Vorkehrungen sind bisher mit welchen Evaluationsergebnissen durchgeführt worden?

Wie wird die Bundesregierung gewährleisten, dass neue gesetzliche Regelungen zum leistungsberechtigten Personenkreis der Eingliederungshilfe (§ 99 SGB IX-neu) nicht dazu führen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen, die einen Teilhabebedarf haben, von notwendigen Teilhabeleistungen ausgeschlossen werden?

Welche angemessenen Vorkehrungen ergreift die Bunderegierung, um notwendige Assistenzleistungen zur gleichberechtigten Teilhabe bundesweit flächendeckend und diskriminierungsfrei sicherzustellen (z.B. Schrift-/Gebärdensprachdolmetschung)?

Wie begründet die Bundesregierung, dass geflüchtete Menschen mit Beeinträchtigungen nur dann gleiche Leistungsansprüche auf Eingliederungshilfe haben, wenn sie über einen entsprechenden Aufenthaltstitel verfügen und sich voraussichtlich dauerhaft in Deutschland

aufhalten werden – gerade auch mit Blick auf die EU-Richtlinie 2013/33/EU für besonders schutzbedürftige Gruppen?

Art. 6 Frauen

Welche konkreten Schritte plant die Bundesregierung, um die Interessenvertretung behinderter Frauen, auch außerhalb von Werkstätten, bundesweit zu gewährleisten?

Wann und wie wird Deutschland gewährleisten, dass durchgängig geschlechterdifferenzierte Daten und Statistiken zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen erstellt und veröffentlicht werden?

Art. 7 Kinder

Welche konkreten Schritte zur Zusammenführung der Leistungen für Kinder und Jugendliche mit und ohne Beeinträchtigungen im Leistungsrecht der Kinder- und Jugendhilfe sind geplant und binnen welchen Zeitraums soll dies geschehen? Wie sichert die Bundesregierung, dass es dabei nicht zu Verschlechterungen für die Kinder und ihre Eltern kommt?

Durch welche Maßnahmen stellt Deutschland sicher, dass Kinder mit Beeinträchtigungen ihre Rechte gleichberechtigt ausüben können und in politische Entscheidungen partizipativ einbezogen werden?

Art. 8 Bewusstseinsbildung

Wie stellt die Bundesregierung, zusammen mit den Ländern, sicher, dass die Konzepte und Normierungen der UN-BRK auf allen staatlichen Ebenen bekannt und in Verwaltungsentscheidungen berücksichtigt werden, wie unter anderem der Anerkennung der Gebärdensprache als eigene Sprache?

Welche Maßnahmen beabsichtigt Deutschland zu ergreifen, um eine Strategie zur Bewusstseinsbildung und zur Beseitigung von Diskriminierung zu entwickeln? Wie beabsichtigt Deutschland die öffentlichen und privaten Medien stärker in die Pflicht zu nehmen?

Welche bewusstseinsbildenden und menschenrechtsbasierten Schulungsprogramme für öffentlich Bedienstete wurden bereits entwickelt und umgesetzt und wie wurden dabei die Verbände behinderter Menschen eingebunden?

Bitte teilen Sie mit, wann die Bundesregierung, vergleichbar dem Vorgehen in der Republik Österreich, eine korrigierte deutsche Übersetzung der UN-BRK vorlegt, die gemeinsam mit den Organisationen der Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit Selbstvertretungsorganisationen (DPOs) erarbeitet worden ist?

Welche Strategien, Programme und Maßnahmen verfolgt die Bundesregierung, auch im Zusammenwirken mit den Ländern, um in der Bevölkerung ein stärkeres Bewusstsein für die gleichberechtigte Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu schaffen und Stigmatisierungen sowie Diskriminierung (z.B. im Schulbereich) entgegenzuwirken?

Art. 9 Zugänglichkeit

Welche konkreten Maßnahmen beabsichtigt der Vertragsstaat, um Barrierefreiheit in allen wichtigen Lebensbereichen von Menschen mit Beeinträchtigungen strukturell wirksam zu verbessern?

Welche konkreten Maßnahmen sind vorgesehen, um die Einhaltung von Zugänglichkeitsstandards zu überprüfen und zu evaluieren?

Welche konkreten Schritte sind geplant, um die Unterscheidung zwischen privaten und öffentlichen Anbietern von Gütern und Dienstleistungen bei der Herstellung von Barrierefreiheit zu beseitigen? Welchen konkreten Zeithorizont plant die Bundesregierung hierbei ein?

Wann wird die Bundesregierung gezielte und wirksame Sanktionen bei Verstößen gegen Barrierefrei-Standards einführen?

Mit welchen konkreten Schritten und in welchem Zeitraum wird Deutschland nachhaltig den gleichberechtigten Zugang zu Informationen und zu barrierefreier Kommunikation (einschließlich Gebärdensprache und Schriftdolmetschung) gewährleisten?

Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass ausreichend bezahlbarer, barrierefreier Wohnraum bundesweit zur Verfügung steht bzw. dieser planvoll und zeitnah geschaffen wird?

Wie gewährleisten Bund und Länder, dass der General Comment Nr. 2 umgesetzt wird, d.h. für Neubauten Barrierefreiheit zum zwingenden Standard wird und für Altbauten ein ressourcenunterlegter, verbindlicher Zeitplan für Umbauten vorgelegt wird?

Wie gewährleisten Bund und Länder, dass die Umsetzung von Barrierefreiheit (Planung, Durchführung, Überwachung und Abnahme) auch wirksam kontrolliert wird?

Wie stellt die Bundesregierung die vollumfängliche Barrierefreiheit in der sich ausweitenden digitalen Welt – im privaten wie öffentlichen Anwendungsbereich, z.B. in Bezug auf den elektronischen Personalausweis, in der digitalen Interaktion mit Behörden oder im bargeldlosen Zahlungsverkehr – sicher?

Mit welchen konkreten Maßnahmen soll der qualitative Ausbau der barrierefreien Mobilitäts- und Verkehrsinfrastrukturen auf Bund-, Länder- und Kommunalebene umgesetzt werden, so dass der öffentliche Personennah- und Fernverkehr bis 2022 tatsächlich, u.a. unter konsequenter Berücksichtigung des Zwei-Sinne-Prinzips, barrierefrei wird?

Wie wird sichergestellt, dass Menschen, die auf Hilfsmittel angewiesen sind, diese im öffentlichen Nah- und Fernverkehr grundsätzlich mitführen können?

Art. 11 Gefahrensituationen und humanitäre Notlagen

Welche Maßnahmen wird Deutschland ergreifen, damit alle Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen Notrufsysteme und -säulen barrierefrei 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche bundesweit flächendeckend nutzen können und bis wann ist zusätzlich die Entwicklung einer barrierefreien Notruf-App beabsichtigt?

Wie wird die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in der nationalen und internationalen Katastrophenvorsorge und in allen Phasen der humanitären Hilfe verpflichtend umgesetzt und durch ein Monitoring mit Kriterien zur Messung der tatsächlichen Umsetzung begleitet?

Art. 12 Gleiche Anerkennung vor dem Recht

Welche konkreten Schritte wird die Bundesregierung im Rahmen der geplanten Betreuungsrechtsreform bis wann einleiten, um das Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen zu gewährleisten und insoweit die Stellvertretung im bisherigen Betreuungsrecht zugunsten eines Systems der unterstützten Entscheidung sukzessive abzulösen?

Wie wird die Partizipation der Betroffenen und ihrer Verbände in diesem Gesetzgebungsverfahren gesichert?

Welche Maßnahmen wird die Bundesregierung ergreifen, um die Qualität im bisherigen Betreuungswesen (inkl. angemessener Vergütung) bei den Vereinen und Betreuern, bei Gerichten und bei Behörden so zu stärken, dass diese ihren Aufgaben nach Art. 12 UN-BRK gerecht werden?

Art. 13 Zugang zur Justiz

Welche konkreten Maßnahmen – über die Richterschulungen durch die Monitoringstelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte hinaus – haben Bundes- und Länderregierungen ergriffen bzw. werden sie ergreifen, um die gleiche Anerkennung vor dem Recht und den Zugang zur Justiz für alle Menschen, unabhängig von Form und Ausmaß der Beeinträchtigung sicherzustellen, wie es der UN-Fachausschuss bei der ersten Staatenberichtsprüfung empfohlen hat?

Art. 14 und 15 Freiheit und Sicherheit der Person sowie Freiheit von Folter

Durch welche konkreten Maßnahmen wird Deutschland sicherstellen, dass eine Behinderung bzw. psychische Erkrankung in keinem Fall eine Freiheitsentziehung rechtfertigt?

Welche (gesetzlichen) Maßnahmen plant die Bundesregierung gemeinsam mit den Landesregierungen, um freiheitsentziehende Maßnahmen nach § 1906 Abs. 4 BGB deutlich zu minimieren und zudem abzusichern, dass diese keinesfalls ohne richterliche Anordnung erfolgen?

Welche verfahrensrechtlichen Sicherungen sind geplant, um bei angeordneten freiheitsentziehenden Maßnahmen diese zeitlich aufs Engste zu begrenzen und die Erforderlichkeit fortlaufend und engmaschig zu überprüfen?

Welche konkreten Maßnahmen ergreift die Bundesregierung zusammen mit den Ländern, um psychiatrische Zwangsbehandlungen (z.B. Medikamentengaben oder Elektroschocks) zu verhindern?

Welche Maßnahmen beabsichtigt die Bundesregierung, um das sogenannte Konzept der Einwilligungsunfähigkeit zu überwinden?

Art. 16 und 17 Schutz vor Gewalt und Missbrauch sowie Unversehrtheit der Person

Welche gesetzlichen Regelungen werden auf Bundes- und Länderebene getroffen, um Gewaltschutz in der eigenen Häuslichkeit, aber auch in gemeinschaftlichen Wohnformen zu gewährleisten?

Wie wird sichergestellt, dass unabhängige Behörden den Gewaltschutz effektiv überwachen?

Bis wann wird die Bundesregierung die verlässliche und dauerhafte Finanzierung entsprechender, barrierefreier Beratungsstellen und Frauenzufluchtseinrichtungen bundesweit regeln?

Wann genau wird Deutschland eine umfassende Strategie zur Gewaltprävention und zum Schutz vor Gewalt an Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigungen, insbesondere auch in psychiatrischen Einrichtungen, aufstellen?

Welche „Täter-Arbeit“ (Therapien, Präventionsmaßnahmen etc.) für insbesondere betroffene Männer mit Beeinträchtigungen plant die Bundesregierung und wie wird diese flächendeckend und nachhaltig verankert?

Art. 18 Freizügigkeit

Welche Maßnahmen planen Bund, Länder und Kommunen, um geflüchteten Menschen mit Beeinträchtigungen einen Zugang zu angemessenen und barrierefreien Unterkunftsmöglichkeiten sowie gleichberechtigten Zugang zu Gesundheits-, Rehabilitations- und Assistenzleistungen zu ermöglichen?

Wie werden hierfür die Bedarfe der geflüchteten Menschen künftig bei der Ersterfassung systematisch erhoben und dokumentiert?

Art. 19 unabhängige Lebensführung, Wohnen

Wie gewährleistet Deutschland, dass Menschen mit Beeinträchtigungen in jedem Alter, auch in höherem Lebensalter, den vollen und gleichberechtigten Zugang zu Teilhabeleistungen haben und ihr Recht auf freie Wahl von Wohnort und Wohnform gesichert wird?

Was unternimmt Deutschland gegen die Verdrängung von Menschen mit Beeinträchtigungen und mit geringem Einkommen vom Wohnungsmarkt?

Welche konkreten Maßnahmen sind in Zusammenarbeit mit Ländern und Kommunen geplant, um den Anteil des barrierefreien bzw. rollstuhlgerechten Wohnraumes zu erhöhen?

Welche Sicherungsmechanismen zur Mietkostenübernahme für notwendigen, barrierefreien Wohnraum für behinderte Menschen mit geringem Einkommen sind geplant? Welche Maßnahmen / Finanzmittel zur Förderung / Sicherstellung inklusionsfördernder Beratungs- und Begegnungsstrukturen im Sozialraum sind beabsichtigt?

Welche gesetzlichen Änderungen plant die Bundesregierung und in welchem Zeitraum, um pflegebedürftigen Menschen mit Beeinträchtigung, die in gemeinschaftlichen Wohnformen der Eingliederungshilfe und vergleichbaren Wohn-Settings leben, den gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen der sozialen Pflegeversicherung zu eröffnen?

Wie wird sichergestellt, dass künftig auch in ambulanten Wohnformen nach Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz der volle Zugang zu den genannten Leistungen erhalten bleibt?

Wann und durch welche Maßnahmen wird Deutschland sicherstellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen ihre notwendigen Teilhabeleistungen (z. B. Assistenzleistungen) nicht, wie im Bundesteilhabegesetz (BTHG) vorgesehen, gegen ihren Willen mit anderen gemeinsam in Anspruch nehmen müssen (sog. "Zwangspoolen"), um damit den General Comment Nr. 5 umzusetzen, und dass zudem die hierfür erforderliche Finanzierung bereitgestellt wird?

Wie wird die Bundesregierung, in Anbetracht der Tatsache, dass qualifizierte Assistenz- und Unterstützungsangebote für taubblinde Menschen essentiell für deren selbstbestimmte Lebensführung sind, wirksame und geeignete Assistenzleistungen sowie eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Assistenzen garantieren?

Art. 20 Mobilität

Welche Maßnahmen zur Verankerung von angemessenen Vorkehrungen im Sinne einer verpflichtenden Bereitstellung seitens der Verkehrsbetriebe sind für jene Situationen vorgesehen, in denen die ÖPNV-Nutzung für Menschen mit Beeinträchtigungen, auch aufgrund von Barrieren in der Infrastruktur, der Verkehrsmittel oder fehlender Informationen bei Störungen, nicht möglich ist?

Art. 21 Zugang zu Informationen

Wie will die Bundesregierung sicherstellen, dass in der Umsetzung des Marrakesch-Vertrages der WIPO ein effektiver Zugang für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen, insbesondere für blinde, seh- und lesebehinderte Menschen, zu veröffentlichten Werken gewährt wird, der nicht mit unangemessenen Kosten für Leserinnen und Leser verbunden ist?

Wie will die Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Bundesländern sicherstellen, dass das Recht behinderter Menschen auf Information gemäß Art. 5 GG in Bezug auf private Anbieter von Mediendiensten gewährleistet wird und deutlich mehr Angebote in barrierefreien Formaten zugänglich werden? Welche Verbesserungen sind hierzu auch beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk geplant?

Art. 23 Achtung der Familie

Wann wird ausdrücklich im Gesetz verankert, dass Kinder nicht auf Grund der Behinderung der Eltern bzw. eines Elternteils von diesen getrennt werden dürfen?

Art. 24 Bildung

Wann wird die Bundesregierung eine verbindliche Gesamtstrategie mit allen Bundesländern zur inklusiven Bildung vorlegen, die zugleich Zeitpläne, überprüfbare Ziele und Qualitätskriterien sowie finanzielle Ressourcen zur Umsetzung inklusiver Bildung beinhaltet?

In welchen Bundesländern ist das Recht auf Aufnahme in die Regelschule mit sofortiger Wirkung seit der letzten Staatenprüfung umgesetzt worden?

Welche konkreten Schritte plant die Bundesregierung, um die konstant hohe Förderschulquote zu senken und allen Kindern qualitativ hochwertige, inklusive Bildungsangebote, einschließlich des Erwerbs lebenspraktischer Fähigkeiten und des Erlernens der Gebärdensprache, zu eröffnen?

Ist geplant, die Deutsche Gebärdensprache als Fremdsprache an Regelschulen anzubieten?

Wie fördern die Länder die Beschäftigung von Lehrkräften mit Beeinträchtigungen?

Art. 25 Gesundheit

Mit welchen konkreten Schritten und binnen welchen Zeitraums beabsichtigt die Bundesregierung sicherzustellen, dass sämtliche Gesundheitseinrichtungen, einschließlich Arztpraxen, barrierefrei werden?

Wie gewährleistet die Bundesregierung, dass Menschen mit Behinderung die notwendige Assistenz bei Behandlungen im Krankenhaus erhalten, wenn sie keine Assistenzpersonen im Arbeitgebermodell gemäß § 63 b Absatz 4 SGB XII beschäftigen?

Wie wird sichergestellt, dass bei allen Gesundheitsleistungen die behinderungsbedingt notwendigen Kommunikations- und Assistenzleistungen finanziell abgesichert erbracht werden?

Welche konkreten Maßnahmen wird Deutschland ergreifen für eine geschlechtergerechte Gesundheits- und pflegerische Versorgung?

Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, damit insbesondere Medizinprodukte, Arzneimittel und Hilfsmittel für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen gleichberechtigt nutzbar werden?

Art. 26 Habilitation und Rehabilitation

Welche Strategie beabsichtigt die Bundesregierung, um den gleichberechtigten Zugang von langzeitarbeitslosen Menschen mit Beeinträchtigungen zu beruflichen Reha-Maßnahmen durchzusetzen?

Wie gewährleistet die Bundesregierung – unabhängig von Sonderprogrammen –, dass Rehabilitationsleistungen in Deutschland regelhaft, umfassend und barrierefrei für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen verfügbar sind, um Erwerbsfähigkeit zu sichern, die aber auch Menschen in anderen Lebenssituationen (Kinder, Ältere) vollumfänglich zur Verfügung stehen müssen?

Art. 27 Teilhabe am Arbeitsleben

Was wird die Bundesregierung konkret unternehmen, um die dauerhaft überdurchschnittliche Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen an die allgemeine Arbeitslosenquote anzunähern?

Wie gedenkt die Bundesregierung, das gleiche Recht auf Arbeit von Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere im Hinblick auf das Ausmaß der Teilhabe beeinträchtigter und behinderter Menschen am Erwerbsleben sowie auf die Betroffenheit und Dauer der Arbeitslosigkeit im Vergleich zur übrigen Bevölkerung, sicherzustellen und welche Maßnahmen sind hierfür konkret beabsichtigt?

Welche konkreten Anreize plant die Bundesregierung für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu setzen, insbesondere durch Erhöhung der Ausgleichsabgabe, durch verbindlicher ausgestaltete Inklusionsvereinbarungen sowie die Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen?

Welche Schritte ergreift Deutschland mit Blick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt, damit Menschen mit Beeinträchtigungen barrierefrei teilhaben können und welche Qualifizierungsangebote sind diesbezüglich gerade für ältere Menschen mit Beeinträchtigungen beabsichtigt?

Welche konkreten Maßnahmen sind beabsichtigt, um Probleme bei den Rehabilitationsträgern und Jobcentern in Bezug auf Zugang, Antragsverfahren und Finanzierung von Maßnahmen und Leistungen (incl. Arbeitsassistenzleistungen, Gebärdensprach- und Schriftdolmetschung) zu lösen?

Was unternimmt die Bundesregierung, um die Existenz der Inklusionsbetriebe dauerhaft zu sichern und ihre Kapazitäten zu erweitern?

Wie sichert die Bundesregierung, dass bei Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes schwerbehinderte Menschen ausreichend Berücksichtigung finden?

Welche Schritte hat Deutschland unternommen bzw. wird es unternehmen, um a) Daten zu barrierefreien Arbeitsstätten systematisch zu erfassen und b) Unternehmen gesetzlich zu verpflichten, Arbeitsstätten schrittweise generell barrierefrei zu gestalten?

Was wird Deutschland tun, um dem Wunsch der Beschäftigten in Werkstätten (WfbM) nach besserer Bezahlung nachzukommen?

Welche Konzepte hat Deutschland entwickelt (oder werden zeitnah weiter entwickelt), um zugunsten von Werkstattbeschäftigten, von Rehabilitanden und von Schülern mit Förderbedarf Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen?

Welchen Weiterentwicklungsbedarf für Werkstätten sieht die Bundesregierung und welche konkreten Strategien und Maßnahmen für Alternativen zu den Werkstattangeboten werden konkret vorbereitet?

Wann ergreift Deutschland welche Maßnahmen, damit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf gleichberechtigten Zugang zur Teilhabe an beruflicher Bildung und Arbeit haben und nicht aufgrund des "Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeit" von diesen Angeboten ausgeschlossen bleiben?

Art. 28 Lebensstandard/Armut

Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um der engen Wechselwirkung von Behinderung und Armut entgegenzuwirken und um insbesondere Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigungen aus armen Familien besser zu fördern und zu unterstützen?

Welche Maßnahmen ergreift Deutschland, um Menschen mit Beeinträchtigungen den uneingeschränkten Zugang zu existenzsichernden Leistungen der Grundsicherung zu ermöglichen (kein Wegfall z.B. im Berufsbildungsbereich der WfbM)?

Wie und bis wann wird sichergestellt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen bei vergleichbarem Einkommen den gleichen Lebensstandard verwirklichen können wie Menschen ohne Beeinträchtigungen?

Wann werden den ersten Verbesserungen nach dem BTHG bei der Freistellung von Einkommen und Vermögen (auch der Partner) bei Inanspruchnahme von Eingliederungshilfeleistungen weitere Schritte folgen?

Art. 29 Politische Teilhabe

Mit welchen konkreten Schritten und bis wann wird Deutschland der Aufforderung des UN-Fachausschusses nachkommen, alle Gesetze und Vorschriften aufzuheben, durch die Menschen mit Beeinträchtigungen das Wahlrecht zur Europa-, zur Bundestags- sowie zu Landtags- und Kommunalwahlen vorenthalten wird, Barrieren abzubauen und notwendige Unterstützung (z.B. Vorhalten von Wahlschablonen) bereitzustellen?

Art. 30 Teilhabe an Kultur

Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um Mehrfachdiskriminierungen in der Vergangenheit, z.B. von jüdischen Gehörlosen, historisch aufzuarbeiten und künftig zu verhindern?

Art. 31 Statistik u. Datensammlung

Wie wird die Bundesregierung sicherstellen, dass Daten in Bezug auf Menschen mit Beeinträchtigungen – aufgeschlüsselt nach der Form ihrer Beeinträchtigung bzw. ihrem Unterstützungsbedarf – in wichtigen amtlichen Repräsentativstatistiken zur Bevölkerung, Arbeitsmarkt

oder Wohnsituation, wie beispielsweise dem Mikrozensus, gewonnen und in einem barrierefrei zugänglichen Verfahren erhoben werden?

Art. 32 Internationale Zusammenarbeit

Welche Maßnahmen werden ergriffen, um sicherzustellen, dass Leistungen zur Teilhabe (am Arbeitsleben) sowie Leistungen der Eingliederungshilfe und Pflege auch für die Zeit während eines Aufenthalts im Ausland im Rahmen von Arbeit und Bildung gezahlt werden?

Wie stellt die Bundesregierung, nach Evaluierung des Aktionsplans im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, nach überprüfbaren Kriterien sicher, dass einerseits Menschen mit Behinderungen in der Entwicklungszusammenarbeit gleichberechtigt mitarbeiten können sowie andererseits Projekte gezielt auf Menschen mit Beeinträchtigungen und Inklusion ausgerichtet werden?

Welche Anstrengungen unternimmt die Bundesregierung, um auf EU-Ebene die Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen (2010-2020) fortzusetzen, zu evaluieren und zu verbessern?

Art. 33 Innerstaatliche Überwachung

Wann wird die Bundesregierung eine Evaluation der Arbeit der existierenden staatlichen Anlaufstellen (focal points) zur Umsetzung der UN-BRK in Bundesministerien sowie in den Ländern vorlegen?

Berlin, den 20. Juni 2018

Verzeichnis der Organisationen, die diese Fragenliste unterstützen*:

Autismus Deutschland e.V.
Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland e.V. (ABiD)
Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. (bezev)
Beirat der Angehörigen im CBP (Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V.)
Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.
Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.
Bundesarbeitsgemeinschaft Hörbehinderter Studenten und Absolventen e.V. (BHSA)
Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V. - BAG SELBSTHILFE
Bundesnetzwerk "Gemeinsam leben - gemeinsam lernen"
Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen e.V.
Bundesverband Psychiatrie Erfahrener e.V.
Bundesverband Ehlers-Danlos-Selbsthilfe e.V.
Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V.
Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe – Frauen gegen Gewalt e.V. (bff)
Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm)
Bundesverband Kleinwüchsige Menschen und ihre Familien e. V. (BKMF)
Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V.
Bundesvereinigung Lebenshilfe
Bundesvereinigung Selbsthilfe im anthroposophischen Sozialwesen e.V.
Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. (CBP)
DACHVERBAND GEMEINDEPSYCHIATRIE
Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. Selbsthilfe Demenz
Deutsche Diabetes-Hilfe – Menschen mit Diabetes (DDH-M) e. V.
Deutsche Dystonie Gesellschaft e.V.
Deutsche Fibromyalgie Vereinigung (DFV) e.V.
Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. - DBSV
Deutscher Gehörlosen-Bund e.V.
Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie
Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand
Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.
Deutscher Schwerhörigenbund e.V.
Deutscher Schwerhörigenbund Landesverband Niedersachsen e.V.
Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.- DVBS
Eltern für Integration e.V. Berlin
Endometriose-Vereinigung Deutschland e.V.
Forum-Pflege -aktuell
Gehörlosen-Landesverband Mecklenburg Vorpommern
Grundschulverband e.V.
Handicap Netzwerk e.V.
Hannoversche Cochlea-Implantat-Gesellschaft e. V.

Interessengemeinschaft Gehörlose jüdischer Abstammung in Deutschland e.V. (IGJAD)
Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland - ISL e.V.
Kreisverband der Gehörlosen Potsdam und Umgebung e. V.
LIGA Selbstvertretung
Landesarbeitsgemeinschaft Inklusion in Sachsen (LAGIS) Gemeinsam leben - Gemeinsam-lernen e. V.
mittendrin e. V.
MOBILE-Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V.
NETZWERK ARTIKEL 3 – Verein für Menschenrechte und Gleichstellung Behinderter e.V.
People First Berlin-Brandenburg
SELBSTHILFE Mecklenburg-Vorpommern e.V.
Sozialverband Deutschland e.V. (SoVD)
Sozialverband VdK Deutschland e.V.
Vereinigung Integrationsförderung
Weibernetz e.V. - Bundesnetzwerk von FrauenLesben und Mädchen mit Beeinträchtigung
Werkstatträte Deutschland

*Die unterbreiteten Fragenvorschläge werden von den dieses vorliegende Dokument unterstützenden zivilgesellschaftlichen Organisationen entsprechend ihrem jeweiligen Aufgabengebiet und ihrer Zielsetzung getragen. Die beteiligten zivilgesellschaftlichen Organisationen eint die Intention einer gemeinsamen zivilgesellschaftlichen Perspektive. Dennoch wird darauf hingewiesen, dass nicht alle beteiligten zivilgesellschaftlichen Organisationen sämtliche hier formulierten Einzelfragen mittragen können.

TOP 3 Verschiedene Kenntnisnahmen und empfehlende Beschlüsse

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2745

öffentlich

Datum: 24.08.2018
Dienststelle: Fachbereich 73
Bearbeitung: Herr Wagner (70.30), Frau Pflugrad (70.10)

Gesundheitsausschuss	**07.09.2018**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**11.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**14.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**Kenntnis**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Abschluss "LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung", Abschlussbericht der Evaluation

Kenntnisnahme:

Der Bericht zum Abschluss des LVR-Anreizprogramms zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung sowie der Abschlussbericht der Evaluation des Programms werden gemäß Vorlage Nr. 14/2745 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	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 i m b a c h

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

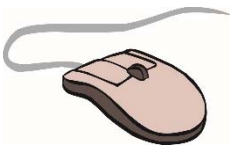
Im Rheinland leben viele Menschen mit Behinderungen
in ihrer eigenen Wohnung.
Sie bekommen dort Unterstützung.
Viele Menschen mit Behinderungen leben auch noch in
einem Wohn-Heim.

Daher hat der LVR ein Anreiz-Programm gemacht.
Mit dem Anreiz-Programm hat der LVR
neue Formen der Unterstützung ausprobiert.
Damit die Unterstützung für Menschen mit Behinderungen besser wird.

Bei dem Anreiz-Programm haben 11 Projekte mitgemacht.
Hierfür haben die Projekte Geld vom LVR bekommen.

Der LVR hat untersucht, wie gut die Projekte geklappt haben.
Jetzt hat der LVR einen Bericht geschrieben.
In diesem Bericht steht, was der LVR herausgefunden hat.
Der Bericht hat eine Zusammenfassung in Leichter Sprache.

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



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

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

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

Zusammenfassung:

Mit Beschluss über die Vorlage Nr. 13/2543 am 17.12.2012 hat der Landschaftsausschuss die Verwaltung beauftragt, das „LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung“ umzusetzen. Mit Beschlüssen des Sozial- bzw. Landschaftsausschusses wurden zwölf Projekte in den Handlungsfeldern „Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen“, „Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung“ und „Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung“ gefördert. Elf Projekte wurden zu Ende geführt. In dieser Vorlage wird über die Umsetzung des mittlerweile abgeschlossenen Programms sowie über die Ergebnisse der begleitenden Evaluation berichtet. Die finanzielle Förderung der Projekte war auf jeweils längstens drei Jahre begrenzt. Von den bewilligten Projektmitteln i.H.v. 2.428.072,64 Euro wurden 2.298.438,13 Euro verwendet.

Der Auftrag aus dem Antrag 14/140 (Beschluss des Landschaftsausschusses vom 17.11.2016) an die Verwaltung „…diese Projekte [des LVR-Anreizprogramms] zu bewerten und dem Fachausschuss das Ergebnis der Bewertung sowie Vorschläge zur zukünftigen Handhabung vorzustellen (Erfolgs-Kontrolle)“ wird hiermit erledigt.

Die Projektaktivitäten haben für die Mehrheit der beteiligten Klientinnen und Klienten eine Steigerung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten bewirkt. Die Leistungsberechtigten sind alles in allem mehrheitlich mit den durch die Projekte angestoßenen Veränderungen zufrieden. Aus den Erfahrungen der Projekte wurden sechs Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe entwickelt:

1) Veränderungsprozesse aktiv steuern
2) Personenzentrierung als Auftrag der Organisationsentwicklung
3) Ressourcen des Sozialraums nutzen
4) Wohn-Beratung für Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf im Alter ausbauen
5) Niederschwellige Beratungsangebote fördern
6) Ressourcen für Wohnraumakquise ausbauen.

Demnach ist es entscheidend, dass Veränderungsprozesse aktiv gesteuert werden und die Personenzentrierung als Auftrag der Organisationsentwicklung wahrgenommen und umgesetzt wird. Eine sozialräumliche und fallunspezifische Arbeitsweise, bei der die Ressourcen des Sozialraums genutzt werden, trägt dazu bei, dass sich Teilhabeoptionen für die Klientinnen und Klienten eröffnen. Die Beratung bezüglich geeigneter Wohnformen für Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf im Alter sollte ausgebaut werden. Die Förderung von niederschwelligen und sozialraumorientierten Beratungsangeboten erscheint geeignet, um Klientinnen und Klienten individuelle Unterstützungsmöglichkeiten und größere Teilhabechancen zu eröffnen. Ein zentrales Thema ist die Akquise von geeignetem Wohnraum für Leistungsberechtigte, welches nur durch das Zusammenwirken aller politischen Ebenen erfolgreich beantwortet werden kann.
In der Summe amortisieren sich die eingesetzten Projektmittel, dies ist jedoch nicht für jedes Projekt kalkulatorisch nachweisbar. Der Abschlussbericht der Evaluation ist als Anlage beigefügt. Er enthält eine 7-seitige Kurzzusammenfassung für eilige Leserinnen und Leser und eine Kurzdarstellung in Leichter Sprache.

Diese Vorlage berührt die Zielrichtungen Z2 „Die Personenzentrierung im LVR Weiterentwickeln“ und Z4 „Den inklusiven Sozialraum mitgestalten“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2745:

1 Hintergrund/Auftrag

Mit Beschluss über den Antrag 13/165 zum Haushalt 2012 hat die Landschaftsversammlung am 13.02.2012 die Verwaltung *„in Umsetzung der UN-BRK beauftragt, für den Sozialausschuss ein Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote vorzustellen. Dieses Programm soll wie das zum 31.12.2011 auslaufende Anreizprogramm das Ziel ‚ambulant vor stationär' verfolgen. Es soll jedoch nicht nur auf den individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sein, sondern auch dazu beitragen, den Sozialraum auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung auszurichten und inklusiv zu gestalten. […] Das Anreizprogramm soll dazu beitragen, den Kostenanstieg in der Eingliederungshilfe abzubremsen."*
Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 17.12.2012 über die Vorlage 13/2543 wurde das „LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung" auf den Weg gebracht. Das LVR-Anreizprogramm war mit 3 Millionen Euro ausgestattet. Die Bewilligung von Fördergeldern erfolgte auf Vorschlag der Verwaltung durch den Sozialausschuss bzw. den Landschaftsausschuss. Die maximale Förderdauer der jeweiligen Projekte lag bei drei Jahren.

Förderanträge wurden in drei Handlungsfeldern gestellt:

1. Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen
2. Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung
3. Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung.

Die Projektanträge mussten einen Gesamtkosten- und Finanzierungsplan sowie eine Darstellung der Ziele und der zu ergreifenden Maßnahmen enthalten. Es war darzulegen, wie das Projekt einen Beitrag zur Entwicklung inklusiver Lebensverhältnisse leistet, wie es eine kostendämpfende Wirkung hinsichtlich der aufzubringenden Sozialhilfemittel entfaltet bzw. wie sich die eingesetzten Projektmittel amortisieren werden.

Der Auftrag aus dem Antrag 14/140 (Beschluss des Landschaftsausschusses vom 17.11.2016) an die Verwaltung „…diese Projekte [des LVR-Anreizprogramms] zu bewerten und dem Fachausschuss das Ergebnis der Bewertung sowie Vorschläge zur zukünftigen Handhabung vorzustellen (Erfolgs-Kontrolle)" wird hiermit erledigt.

2 Umsetzung

Die bewilligte Fördersumme belief sich auf 2.498.476,84 Euro. Verwendet wurden 2.298.438,13 Euro. Die Umsetzung der Projekte erstreckte sich auf den Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2017. Die Gesamtdauer des Programms erklärt sich durch die unterschiedlichen Starttermine der Projekte.
Der LVR förderte anfangs zwölf Projekte, von denen elf wie vorgesehen durchgeführt und beendet wurden. Ein Projekt wurde aus Gründen, die außerhalb des LVR-Anreizprogramms liegen, noch im ersten Jahr eingestellt. Bei vielen Projekten konnte der ursprüngliche Zeitplan nicht eingehalten werden. Die Projekte benötigten mehr Zeit zur Vorbereitung (bspw. für Stellenbesetzungen) oder wurden mit unvorhergesehenen Schwierigkeiten (Raumsuche, Verzögerung der Bauprojekte) konfrontiert. Die Anpassung der Projektzeiträume erfolgte in Absprache mit dem Dezernat Soziales.
Die inhaltliche Begleitung, Koordination und Steuerung des LVR-Anreizprogramms wurde von der Stabsstelle Qualitätssicherung Wohnen des Fachbereiches 73 (73.01) im LVR-Dezernat Soziales durchgeführt.
Die Evaluation des LVR-Anreizprogramms war bei der Stabsstelle Steuerungsunterstützung, Ökonomische Grundsatzfragen, Controlling und Öffentlichkeitsarbeit (70.10) angesiedelt und als „interne Fremdevaluation" angelegt (Vorlage 14/437). Dazu wurde zunächst ein Sozialwissenschaftler befristet eingestellt, nach dessen Weggang eine Soziologin. Die Evaluation startete im April 2015. Die

Ergebnisse der Evaluation sind in die Vorlage eingeflossen, eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse und der Projekte ist dem Evaluationsbericht in der Anlage zu entnehmen.

Einige der Projekte wurden in das Inklusionskataster NRW (http://www.inklusive-gemeinwesen.nrw.de) aufgenommen. Einige Projekte wurden in Fachzeitschriften und bei Tagungen – etwa des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, der Gold-Kraemer-Stiftung und des LVR – vorgestellt.

3 Angaben zur Amortisation

Die ausgezahlten Projektmittel amortisieren sich in der Summe über das Gesamtprogramm. Jeder einzelne Projektantrag enthielt Angaben zu Amortisationsannahmen. Diese Annahmen bestätigen sich, werden übertroffen, teils bleiben sie dahinter zurück, teils sind keine genaueren Einschätzungen möglich.
Zu erwähnen ist, dass sich die Amortisation bei der Kostengegenüberstellung von ambulanter und stationärer Unterstützung schlüssig darstellen und errechnen lässt. Auf Einschränkungen treffen Berechnungen, die von einer Reduzierung von Fachleistungen durch präventive oder sozialräumliche Maßnahmen ausgehen. Dieser Zusammenhang kann fachlich als plausibel angenommen werden und wird durch interviewte Akteure mehrfach beschrieben, er kann jedoch keiner sicheren Kausalität unterworfen werden. Ebenfalls nicht sicher auszudrücken sind naturgemäß offene Entwicklungen bzgl. des zukünftig vorliegenden Bedarfs der Leistungsberechtigten. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden in dieser Vorlage die durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) ausgelösten Veränderungen der finanziellen Rahmenbedingungen. Die Amortisationsannahmen in den Projektanträgen beruhen auf der im Jahr der Antragstellung und aktuell noch vorhandenen Finanzierungsstruktur (unterschiedliche Finanzierung ambulanter und stationärer Unterstützungssettings), die sich durch das BTHG grundlegend ändern wird. Die auf der Unterscheidung von ambulanten und stationären Kosten aufbauenden Amortisationsrechnungen hatten eine Laufzeit, die teils über das Jahr 2020 hinausreicht. Durch das BTHG sind diese Annahmen und Berechnungen überholt.
In der Summe ist von einer kostendämpfenden Wirkung der Projekte und einer Amortisation der eingesetzten Projektmittel auszugehen. Durch den stufenweisen Aufbau der Amortisationsrechnungen, die unterschiedlichen Startzeitpunkte der Projekte sowie die durch das BTHG verursachte, neue und noch nicht darstellbare Finanzierungsstruktur ist ein Zeitraum für die Amortisation nicht genau zu benennen. Es kann jedoch – unter Nicht-Berücksichtigung der Veränderungen durch das BTHG – von unter vier Jahren ausgegangen werden.

4 Projektergebnisse

Im Folgenden werden die Projekte und ihre Ergebnisse in knapper Form dargestellt.

4.1 Projekte im Handlungsfeld „Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen“

Diakoniewerk Duisburg: „Ruhrort: inklusiv!“
Laufzeit: 14.07.2014-13.07.2017, Förderhöhe bewilligt/genutzt: 292.500 Euro/ 204.954,27 Euro, Vorlage 13/3538
Ziel des Projekts war sowohl – nach innen – die Weiterentwicklung des Wohnverbundes als auch – nach außen – des Stadtteils Ruhrort. Es sollten 15 stationäre Plätze in ambulante Angebote umgewandelt werden. Ziel war ein Beitrag zur Entwicklung eines „inklusiven Quartiers Ruhrort“. Das wesentliche Instrument war der Einsatz einer Quartiersmanagerin.
Bisher wurden drei stationäre Plätze abgebaut, sieben stationäre Plätze (Außenwohngruppen) wurden in ambulante Angebote umgewandelt. Über die Umwandlung der ausstehenden fünf Plätze ist die Regionalabteilung in Gesprächen mit dem Diakoniewerk, u.a. über die Etablierung nächtlicher Hintergrundleistungen.
Das Projekt hat – so die Angaben des Projektträgers – einen Veränderungsprozess in der Organisation ausgelöst. So wird in der alltäglichen Arbeit der Sozialraum besser berücksichtigt. Dies sei ein Ergebnis der Fokussierung auf die Themen Sozialraum und Quartier im Rahmen des LVR-Projektes. Das Diakoniewerk hat den Versuch unternommen, sich in Ruhrort durch unterschiedliche Maßnahmen mehr mit den

Akteuren und Bewohnerinnen und Bewohnern des Stadtteils zu verbinden. Dies geschah sowohl durch Aktivitäten und Projekte im Stadtteil als auch durch die Öffnung der Strukturen des Diakoniewerks. So wurden u.a. ein Quartiersbüro eingerichtet und diverse Veranstaltungen für Menschen mit Behinderungen, die in Angebote des Sozialraums begleiten, sowie Veranstaltungen für alle Bürgerinnen und Bürger Ruhrorts, angeboten. Das Diakoniewerk berichtet einerseits von Fortschritten, insbesondere was die Vernetzung mit Akteuren im Stadtteil angeht, andererseits von einer nicht leicht zu überwindenden Zurückhaltung der Bewohnerinnen und Bewohner des Stadtteils bei der Annahme der entwickelten Angebote.
Unter der Voraussetzung, dass die bekannten Variablen (Platzabbau, Unterstützungsbedarfe, Vergütungen etc.) so bleiben, hat sich der Einsatz der Mittel i.H.v. rd. 205.000 Euro nach zwei Jahren amortisiert.

HPH-Netz Ost: „Quartier Bonn-Vilich/ Ledenhof“
Laufzeit: 01.01.2015-31.12.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 347.100 Euro/ 347.100 Euro, Vorlage 13/3718
Das Projekt verfolgte das Ziel, den Umwandlungsprozess in ein inklusives Wohnquartier vorzubereiten und zu begleiten. Es sollen auf dem jetzigen Gelände in Zukunft 50 Menschen mit Behinderungen in barrierefreien, kleinteiligen Wohneinheiten leben, als Teil eines inklusiven Wohnquartiers, in dem rd. 350 Menschen ohne Behinderungen leben werden. Zur Umsetzung wurde das Instrument des Quartiersmanagements genutzt. Der eingestellte Quartiersmanager wirkte sowohl nach innen in die Organisation als auch – mittels intensiver Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit – nach außen. Das Projekt wird fortgesetzt.
Die Neubebauung verzögerte sich erheblich. Nach aktuellem Stand wird der erste Bauabschnitt, in dem sich die Wohnungen der Leistungsberechtigten befinden, im Jahr 2020 bezugsfertig sein. Die Amortisationsberechnung beruhte auf einem Kostenvergleich ambulanter und stationärer Unterstützungssettings. Durch die Veränderungen durch das Bundesteilhabegesetz und die sich ändernden Finanzierungsstrukturen ist die im Antrag beschriebene „stufenweise Konversion der stationären Plätze hin zu einer teilweisen bis vollständigen ambulanten Finanzierungsstruktur“ hinfällig. Eine Amortisationsrechnung ist nicht möglich.

Rheinischer Blindenfürsorgeverein 1866 Düren: „Konversion: Abbau 23 stationärer Plätze des Rheinischen Blindenheims; Ausbau der ambulanten Unterstützung für mehr Menschen mit Behinderung im Quartier“
Laufzeit: 01.09.2014-31.08.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 341.000 Euro/341.000 Euro, Vorlage 13/3538
Das Projekt verfolgte das Ziel, den Konversionsprozess des Rheinischen Blindenheims des RBV Düren – in dessen Umsetzung bereits vor Beginn des Projekts Leistungsberechtige in ambulant unterstütztes Wohnen wechselten – weiter zu unterstützen. Durch Platzabbau bzw. den Verzicht auf eine erneute Belegung freier Plätze, dem gleichzeitigen Ausbau ambulanter Unterstützung sowie organisationsinterner Veränderungen soll die Unterstützung zum Wohnen zukünftig in einem Ersatzneubau mit 24 stationären Plätzen sowie ambulanter Unterstützung in Wohnungen in einer eigenen Etage geleistet werden. Mit dem Ersatzneubau, der voraussichtlich Ende 2018 bezugsfertig sein wird, ist ein Abbau stationärer Plätze verbunden.
Weitere Aktivitäten betreffen die Trainings Lebenspraktischer Fähigkeiten (LPF) und Orientierung und Mobilität (O&M), die Vernetzung mit Akteuren in Stadt und Quartier, die Wohnungssuche sowie die Entwicklung weiterer Projekte, etwa die Kooperation mit dem Krankenhaus Düren und der LVR-Klinik sowie der Entwicklung von Tagespflegeangeboten.
Unter der Voraussetzung, dass die bekannten Variablen (Reduzierung und Vermeidung stationärer Wohnhilfe) so bleiben, hat sich der Einsatz der Mittel i.H.v. rd. 341.000 Euro nach ca. 3 Jahren amortisiert.

4.2 Projekte im Handlungsfeld „Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung“

Die Kette e.V., Rheinisch-Bergischer Kreis: „Wohngemeinschaften für alte Menschen mit Behinderung und Pflegebedarf“

Laufzeit: 01.01.2017-31.12.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 150.305,20 Euro/ 147.623,85 Euro, Vorlage 13/3192

Das Projekt verfolgte das Ziel, ambulant betreute Wohngemeinschaften für Menschen mit Behinderungen im Alter und gleichzeitigem Pflegebedarf aufzubauen. Zur Zielerreichung werden diese Angebote für insgesamt 16 Personen in einem neu zu errichtenden Mehrfamilienhaus umgesetzt werden. Ziel des Angebots ist der Erhalt eines möglichst selbstbestimmten Lebens, die Vermeidung des Umzugs in ein Heim der Alten- oder Behindertenhilfe bzw. die Ermöglichung von Umzügen aus stationären Einrichtungen in die Wohngemeinschaften.

Aufgrund einer Verlagerung des Standorts durch den Investor sowie mehrerer Verzögerungen beim Baubeginn wurden in Absprache mit dem Dezernat Soziales Anpassungen in der Projektförderung vorgenommen. Der Schwerpunkt der Förderung wurde nun auf die Projektvorbereitung, Konzeptarbeit und Koordination gelegt. Mit einem Bezug der neuen Wohnangebote ist im 1. Halbjahr 2019 zu rechnen.

Unter der Voraussetzung, dass die bekannten Variablen (verbesserter Zugang zu Leistungen des SGB XI und des SGB V über die Schaffung ambulanter Wohnangebote) so bleiben, hat sich der Einsatz der Mittel i.H.v. rd. 150.000 Euro nach 1-3 Jahren amortisiert. Genauere Angaben sind aufgrund des noch nicht zu beziffernden zukünftigen Bedarfs an Leistungen der Eingliederungshilfe sowie aufgrund der Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz nicht möglich.

Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg: „Überleitungsmanagement als ein Baustein in der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe“

Laufzeit: 01.01.2014-31.12.2016, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 225.000 Euro/195.795,98 Euro, Vorlage 13/3192

Das Projekt verfolgte das Ziel, Menschen mit geistiger Behinderung und einem erhöhten Pflegebedarf bei einem Wechsel der Wohnform in eine Pflegeeinrichtung zu unterstützen. Gleichzeitig sollten Angebote nach SGB XI für die Zielgruppe nach § 53 SGB XII geöffnet werden. In der Projektlaufzeit gab es 17 vom Überleitungsmanagement begleitete Umzüge. Die übergeleiteten Personen wurden vorher ambulant oder stationär aus Mitteln der Eingliederungshilfe unterstützt oder lebten im Haushalt der Eltern ohne Unterstützung der Eingliederungshilfe. Die begleiteten Personen wiesen häufig neben der geistigen Behinderung eine dementielle Erkrankung, eine psychische oder eine körperliche Behinderung auf. Es erfolgten zudem Überleitungen im Rahmen der Kurzzeitpflege. Dass das Angebot stärker von Personen in Elternhaushalten in Anspruch genommen wurde als von Personen in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe, war für den Projektträger überraschend und zuvor anders eingeschätzt worden.

Unter der Voraussetzung, dass die bekannten Variablen (Vermeidung/Beendigung stationäre Wohnhilfe, Inanspruchnahme von SGB XI-Leistungen) so bleiben, hat sich der Einsatz der Mittel i.H.v. rd. 150.000 Euro nach 2 Jahren amortisiert.

Lebenshilfe Kreis Viersen: „Inklusive Wohngemeinschaften für Senioren mit und ohne Behinderung; Schaffung eines inklusiven Tagespflegeangebots für Menschen mit und ohne Behinderung; herkunftsnahe Wohnangebote für Kinder und Jugendliche mit Behinderung“

Laufzeit: 01.03.2014-30.08.2016, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 175.000 Euro/175.000 Euro, Vorlage 13/3247

Das Projekt verfolgte die Ziele, für Menschen mit Behinderungen im Alter und Pflegebedarf ambulant betreutes Wohnen anzubieten, 13 stationäre Plätze abzubauen, eine Tagespflegeeinrichtung auch für Menschen mit Behinderungen zu eröffnen und so Zugang zu Leistungen nach SGB XI zu ermöglichen und weitere Wohnmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in der Stadt Viersen zu schaffen (kein Förderziel im LVR-Anreizprogramm, aber mit den Weiterentwicklungen bei der Lebenshilfe Kreis Viersen verkoppelt).

Die Ziele wurden oder werden in absehbarer Zeit erreicht. Es wurden 13 stationäre Plätze abgebaut. Die Lebenshilfe Kreis Viersen hat einen eigenen Pflegedienst gegründet. Ein Wohnhaus, in dem inklusive Wohnmodelle umgesetzt werden, wird im Jahr 2019 fertig gestellt. Das inklusive Tagespflegeangebot wird in diesem Wohnhaus umgesetzt. Das Wohnangebot für Kinder wurde realisiert. Darüber hinaus hat die LH Viersen weitere Maßnahme im Sinne des LVR-Anreizprogramms realisiert, die zur Dämpfung des Kostenanstiegs in der Eingliederungshilfe beitragen.
Unter der Voraussetzung, dass die bekannten Variablen (Vermeidung/Beendigung stationäre Wohnhilfe, Inanspruchnahme von SGB XI und SGB V-Leistungen) so bleiben, hat sich der Einsatz der Mittel i.H.v. rd. 150.000 Euro nach max. 2 Jahren amortisiert.

Lebenshilfe Aachen: „Ambulant betreutes Wohnen für pflegebedürftige Menschen mit geistiger Behinderung. Überleitungsmanagement, Wohnraumakquise, Kooperation zwischen Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe und der Pflege einschließlich der Ausbildungsstätten“
Laufzeit: 01.10.2014-30.09.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 210.000 Euro/ 199.392,17 Euro, Vorlage 13/3718
Das Projekt verfolgte das Ziel, zwölf Menschen mit geistiger Behinderung und Pflegebedarf in geeignete ambulant unterstützte Angebote oder in geeignete Einrichtungen nach SGB XI überzuleiten. Es wurde ein Überleitungsmanagement installiert, die Akquise von Wohnraum verstärkt, Kooperationen mit Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe, der Pflege sowie mit Fachhochschulen und Fachseminaren für Pflegeberufe eingegangen. Der Projektträger berichtet, dass das Beratungsangebot von Externen nur verhalten aufgegriffen wurde. Durch die verstärkte Akquise konnten sieben Wohnungen für 13 Personen in einem großen Neubauprojekt gewonnen werden. Bisher sind fünf Personen dort eingezogen. Weitere fünf Personen wurden im Projekt in andere Angebote begleitet. Hinzu kommen weitere Umzüge von acht Leistungsberechtigten in das Neubauprojekt, die jedoch nicht der Projektzielgruppe entsprechen. In dem Wohnquartier wird die Lebenshilfe Aachen voraussichtlich mit einem Pflegedienst und einem Angebot der Tagespflege kooperieren.
Unter der Voraussetzung, dass die bekannten Variablen (verbesserter Zugang zu Leistungen des SGB XI und des SGB V über die Schaffung ambulanter Wohnangebote, Vermeidung stationärer Eingliederungshilfe) so bleiben, hat sich der Einsatz der Mittel i.H.v. rd. 200.000 Euro nach 2-3 Jahren amortisiert. Genauere Angaben sind aufgrund des noch nicht zu beziffernden zukünftigen Bedarfs an Leistungen der Eingliederungshilfe sowie aufgrund der Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz nicht möglich.

4.3 Projekte im Handlungsfeld „Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung“

LVR-Klinik Viersen: „Schaffung eines inklusiven Sozialraums durch aktives Quartiersmanagement“
Laufzeit: 01.07.2014-30.06.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 22.572 Euro/22.572 Euro, Vorlage 13/3192
Das Projekt sollte ursprünglich Quartiersmanagement in anzumietenden Räumen in einer Wohnsiedlung – in der vom LVR-Wohnverbund unterstützte Menschen leben – betreiben. Durch das LVR-Anreizprogramm sollte lediglich die Miete übernommen werden. Durch Verzögerungen konnten die gewünschten Räume nicht angemietet werden. In Abstimmung mit dem Dezernat Soziales erfolgte daraufhin eine Veränderung des Projekts. Angemietet wurde nun ein Ladenlokal in der Innenstadt von Viersen-Süchteln, räumlich nahe der LVR-Klinik Viersen. Aufgrund der höheren Mietkosten des „PLUSPUNKT“ genannten Orts stellte die Förderung im Programm einen Mietkostenzuschuss dar. Die Differenz wurde, ebenso wie die personellen Ressourcen in Form der Freistellung einer Sozialarbeiterin mit einer halben Stelle für das Projekt, durch die LVR-Klinik finanziert.
In der Folge wurde im PLUSPUNKT ein offenes, niederschwelliges (Begegnungs-)Angebot geschaffen. Dort finden diverse Angebote und Veranstaltungen statt. Genutzt wird der Raum von 50-60 Personen, die sich zu ungefähr der Hälfte aus Klientinnen und Klienten des ambulant betreuten Wohnens des LVR-Wohnverbunds und zu jeweils etwa einem

Viertel aus stationären Klientinnen und Klienten und Patientinnen und Patienten der LVR-Klinik sowie von anderen Anbietern bzw. aus Bürgerinnen und Bürgern des Stadtteils zusammensetzen.
Vom Projektträger wird die Funktion eines verfügbaren Raums („öffentliches Wohnzimmer"), der nicht privat und nicht völlig öffentlich ist, hervorgehoben. Er sei dazu geeignet, sozialer Vereinsamung vorzubeugen. Beschrieben wird zudem ein „inoffizielles Peer Counseling".
Eine Amortisation der eingesetzten Fördermittel ist nicht eindeutig zu beschreiben, auch da die installierten Unterstützungssettings der Nutzerinnen und Nutzer nicht in allen Fällen bekannt sind. Das Angebot wird als förderlich beim Abbau von zehn stationären Plätzen zwischen 2013 und 2017 angesehen. Weitere positive Effekte ergeben sich aus der Förderung (Motivation, Erleichterung) der Nutzung einer eigenen Wohnung, durch die Abnahme von Psychiatrieaufenthalten und die Verhinderung von Rückkehrnotwendigkeiten in ein Wohnheim (Stabilisierung) sowie die Absenkung von Fachleistungen, ermöglicht durch die stärkere Nutzung von Angeboten im PLUSPUNKT.
Eine Amortisation nach knapp unter drei Jahren ist aufgrund der geringen Höhe der Fördermittel bereits erreicht, wenn von der Verhinderung eines Wechsels von ambulanter in stationäre Unterstützung ausgegangen wird (Annahme Kostendifferenz: 8.500 Euro/Jahr auf Basis der Vorlage 13/2273 „Fiskalische Auswirkungen der Ambulantisierung in der Eingliederungshilfe").
Eine Amortisation wäre ebenfalls erreicht, wenn bei 24 Personen im Schnitt von einer Absenkung (oder der Verhinderung eines steigenden Bedarfs) von 0,4 Fachleistungsstunden pro Person und Woche ausgegangen wird.
Das Projekt wird – finanziert durch die LVR-Klinik – fortgeführt.

SPZ Köln-Lindenthal: „Projekt zur inklusiven Gestaltung des Sozialraums"
Laufzeit: 01.10.2014-30.09.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 210.000 Euro/210.000 Euro, Vorlage 13/3639 + Antrag 13/227
Das Projekt verfolgte das Ziel, Ressourcen im Sozialraum für die Arbeit mit psychisch kranken und behinderten Personen zu erschließen und nutzbar zu machen. Es sollten die Chancen auf soziale Teilhabe verbessert, (Hilfs-)Angebote außerhalb der Eingliederungshilfe genutzt und die Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen im Sozialraum verbessert werden. Den Schwerpunkt bildete die Teilhabebestärkung und die aktive Nutzung von Angeboten des Sozialraums. Dazu wurde das Regelangebot des SPZ erweitert, es wurden regelmäßige Außenaktivitäten etabliert.
Es wird davon ausgegangen, dass ca. 40 Personen an dem Projekt teilgenommen haben. Berichtet wird von einer erreichten Inanspruchnahme von Leistungen vorrangiger Kostenträger bei ca. 16 Personen. Der Projektträger geht zudem von einer Reduzierung von Leistungen der Eingliederungshilfe oder der Vermeidung einer Erhöhung aus. Da die Daten und Bedarfe der Personen aufgrund des niedrigschwelligen Ansatzes nicht sicher vorliegen, kann die Amortisationsannahme des Antrags (Amortisation nach rd. 3 Jahren) nicht weiter präzisiert werden.

SPZ Remscheid: „Lotsenprojekt – Inklusives Teilhabemanagement für Menschen, die psychisch behindert oder von psychischer Behinderung bedroht sind"
Laufzeit: 01.01.2015-31.12.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 210.000 Euro/210.000 Euro, Vorlage 13/3639 + Antrag 13/227
Das Projekt verfolgte das Ziel, vor oder ergänzend zum Bezug von Leistungen der Eingliederungshilfe Unterstützung zu organisieren. Zielgruppe waren Personen, von denen angenommen wurde, dass sie trotz (drohender) psychischer Erkrankung oder Behinderung aus Angst vor Stigmatisierung oder aufgrund der Hochschwelligkeit von Hilfen keine oder erst spät Unterstützung erhalten. Umgesetzt wurde dies im Projekt durch eine sog. „Lotsin", die örtlich vom SPZ getrennt war und sehr niederschwellig Beratung und Unterstützung anbieten konnte. Die „Lotsin" erschloss und vermittelte Angebote im Quartier, begleitete dorthin und installierte Zugänge zu Hilfestrukturen. Es wurden 105 Personen erreicht, von denen 74 vier oder mehr Beratungstermine wahrnahmen. Der Projektträger beschreibt eine erreichte, stärkere Anbindung an das gesellschaftliche Leben. Er geht von einem wichtigen Beitrag zur Prävention von

psychischen Behinderungen und zur Abwendung von Leistungen der Eingliederungshilfe aus.
Durch die Niederschwelligkeit des Angebots und die so erreichten Personen (Personen auch ohne Leistungsbezug der Eingliederungshilfe) ist keine Präzisierung der Amortisationsannahme möglich.

Verein für psychosoziale Dienstleistungen im Kreis Mettmann (VPD): „Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen zur Beratung schwer erreichbarer psychisch erkrankter Menschen. Entwicklung professioneller und bürgerschaftlicher Ressourcen im Hinblick auf die Inklusion schwer erreichbarer, psychisch erkrankter Menschen“
Laufzeit: 01.09.2014-31.08.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 210.000 Euro/ 210.000 Euro, Vorlage 13/3718 + Antrag 13/251
Das Projekt verfolgte das Ziel, 15 Menschen, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung nicht von den vorhandenen Strukturen der Hilfesysteme bzw. von gemeindepsychiatrischen Angeboten erreicht werden, ein Unterstützungsangebot in Form von kontinuierlichen Beziehungsangeboten zu machen. Die psychische Erkrankung wurde als Teilhabebarriere betrachtet, die die Antragstellung und Inanspruchnahme notwendiger Leistung verhindert. Entsprechend war das Unterstützungsangebot frei von den üblichen Formalitäten und Anforderungen des Hilfesystems und konnte vor einer potentiellen Antragstellung zur Verfügung gestellt werden. Durch die Projektaktivitäten sollte ermöglicht werden, dass stationäre, von der Gemeinde entfernte und zwangsweise Unterbringungen vermieden werden. Über die Begleitung von Einzelfällen und die Erarbeitung individueller Lösungen hinaus sollten „strukturelle Verbesserungen in der Zusammenarbeit mit allen professionell Tätigen […] und den Einwohnern des Sozialraumes […] angestrebt und umgesetzt“ werden. Die Projektstelle wurde an ein SPZ angegliedert. Mittels niedrigschwelliger, sozialräumlicher, fallunspezifischer Aktivitäten konnten im Projekt 21 Personen erreicht, begleitet und betreut werden. Durch verstärkte Netzwerkarbeit wurde erreicht, dass zwei Wohnhäuser in einem bürgerlichen Wohnumfeld angemietet und so sieben Personen Wohnraum zur Verfügung gestellt werden konnte.
Das Projekt berichtet von Erfolgen wie der Unterbrechung „forensischer Karrieren“, der Verringerung oder Beendigung von Klinikaufenthalten (u.a. bei sog. „Warte- und Bewahrfällen“), der Vermeidung von (geschlossenen) Heimaufenthalten und der Verhinderung von Wohnungslosigkeit. Bei einigen Klientinnen und Klienten ist die Anbindung an Hilfesysteme geglückt. Der Projektträger hebt die Bedeutung der eröffneten Möglichkeit, so niederschwellig arbeiten zu können, hervor. Das Angebot wird seit der Beendigung der Förderung in reduzierter Form weitergeführt.
Von einer Amortisation der eingesetzten Projektmittel durch die Vermeidung/Beendigung von Klinikaufenthalten, Wohnheimen, Wohnungslosigkeit und die stabilisierende Anbindung an professionelle Hilfesysteme ist auszugehen. Der Projektträger geht diesbzgl. von 19 Personen aus. Da die ggf. verhinderten „Zielsysteme“ nicht ausschließlich die Eingliederungshilfe sind, kann die Amortisation nicht genauer spezifiziert werden. Wird jedoch für bspw. fünf Personen von einer Kostendifferenz stationärer zu ambulanter Unterstützung im Rahmen der Eingliederungshilfe i.H.v. 8.500 Euro pro Jahr ausgegangen (Wert aus Vorlage 13/2273 „Fiskalische Auswirkungen der Ambulantisierung in der Eingliederungshilfe“), haben sich die Projektkosten nach fünf Jahren amortisiert.

BeWo Schillinger Oberhausen/Essen: „Ambulantisierte Netz- und Quartiersarbeit mit behinderten Menschen“
Laufzeit: 01.01.2015-31.12.2017, Förderhöhe (bewilligt/genutzt): 105.000 Euro/35.000 Euro (Rückforderung in Bearbeitung), Vorlage 13/3718 + Antrag 13/251
Das Projekt wurde aus Gründen, die außerhalb des LVR-Anreizprogramms liegen, im ersten Jahr beendet.

5 Bewertung, Empfehlungen und Ergebnisse der Evaluation

Das Programm sollte professionellen Akteuren der skizzierten Handlungsfelder Anreize bieten, Strukturen und Angebote weiterzuentwickeln.

Die Projekte waren sowohl inhaltlich (Projektauftrag) als auch in Bezug auf die Ausgangssituation (Handlungsdruck, Grad der Veränderungsfähigkeit, -bereitschaft, -möglichkeit) sowie die entwickelten Maßnahmen (Kreativität, Offenheit, Konsequenz, Engagement) der durchführenden Projektträger sehr heterogen. Im Projektverlauf wurden Zielanpassungen notwendig. Die erreichten Ziele weichen teils von den Zielformulierungen in den Anträgen ab. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Projektaktivitäten für die Mehrheit der beteiligten Klientinnen und Klienten eine Steigerung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten und Teilhabe bewirkt haben. Die Leistungsberechtigten sind alles in allem mehrheitlich mit den durch die Projekte angestoßenen Veränderungen nach eigenen Aussagen zufrieden. Neben der konkreten Verbesserung von Lebenssituationen von Menschen mit Behinderungen (neue Wohnangebote, Unterstützung, Beratung, Begleitung) und der weiteren Umsetzung der Steuerungsziele des LVR (ambulant vor stationär) ist die Veränderung bei den Projektträgern zu betrachten.
Festzuhalten ist, dass die Projektträger mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen, teils mit großem, teils mit mäßigem Erfolg u.a.

- Wohnraum akquirieren konnten
- Quartiersarbeit/Quartiersmanagement leisteten
- fallunspezifische Arbeit betrieben
- Kooperation und Vernetzung ausbauen konnten
- interne Organisations- und Personalentwicklung betrieben
- Zugänge zu Leistungen anderer Kostenträger schufen
- die eigenen Strukturen öffneten
- niedrigschwelliger arbeiten und
- sich speziellen Zielgruppen zuwenden konnten.

Die Erfahrungen bspw. der Projekte in Langenfeld (VPD) und Aachen (Lebenshilfe) verdeutlichen, dass ohne die Projektmittel vermutlich keine Ressourcen zur Verfügung gestanden hätten, die zur Erlangung des dargestellten Wohnraums geführt haben. Im Projekt der Lebenshilfe Aachen wurde als Problem benannt, dass die Überzeugung von Interessierten bzgl. der Eignung ambulanter Settings schwierig war, da kein konkretes Modell gezeigt werden konnte. Mit dem Bezug der Wohnungen ändert sich das, sodass ggf. mit Folgeentwicklungen gerechnet werden kann. Eine ähnliche Wirkung können in ihren Bereichen die anderen Projekte entfalten: Das Projekt „Mitten im Leden“ des HPH-Netzes Ost in Bonn für inklusiv geplante Wohn- und Quartiersprojekte, die Aktivitäten des VPD und der SPZ für die Weiterentwicklung von niederschwelligen Beratungsstrukturen etc.
Das Programm hat den Projektträgern durch die gewährte Anschubfinanzierung Möglichkeiten eröffnet. Ggf. wäre hier über Finanzierungsstrukturen nachzudenken, die dies zukünftig unterstützen können. Ein Modell sind bspw. Sozialraumbudgets gemeinsam mit den Mitgliedskörperschaften. Eine weitere Möglichkeit bieten die sich ändernden Strukturen der KoKoBe, SPZ und der aufzubauenden Beratungsstrukturen etwa nach § 106 SGB IX n.F. sowie die sich durch das Bundesteilhabegesetz ändernden Finanzierungs- und Leistungsstrukturen. Die Projekterfahrungen können dabei berücksichtigt werden.

Für die Weiterentwicklung der Leistungen und Strukturen der Eingliederungshilfe sind die sich aus der Evaluation ergebenden Handlungsempfehlungen relevant:

1. Veränderungsprozesse aktiv steuern

Es ist sinnvoll, den notwendigen Veränderungsprozess gezielt und strategisch „zu managen“ und als längerfristige Aufgabe wahrzunehmen und anzugehen. Erfolgsfaktor für einen gelingenden Veränderungsprozess ist das Verständnis für die Notwendigkeit eines ausdrücklichen „Change-Managements“, das die Informations- und Beteiligungsbedarfe der verschiedenen Akteure (Leistungsberechtigte, Mitarbeitende, Angehörige, Anwohner etc.) systematisch in den Blick nimmt und berücksichtigt.

2. Personenzentrierung als Auftrag der Organisationsentwicklung

Personenzentrierung führt gerade im stationären Kontext häufig zu Konflikten mit organisationalen Abläufen und Organisationsinteressen. Durch das Anreizprogramm wurde in den Organisationen der Projektträger die Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten und die Personenzentrierung stärker in den Vordergrund gerückt. Ein stärkerer Fokus der Organisation und ihrer Mitarbeitenden auf die Kompetenzen und Ressourcen der leistungsberechtigten Personen trägt entscheidend dazu bei, dass die Klientinnen und Klienten ihre Ziele (wie Wechsel der Wohnform oder verbesserte Teilhabe im Sozialraum) erreichen.

3. Ressourcen des Sozialraums nutzen

Wenn die Einrichtung der Eingliederungshilfe die Ressourcen des Sozialraums verstärkt kennt und nutzt, wachsen die Chancen der Klientinnen und Klienten auf eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe. Die Projekterfahrungen bestätigen, dass eine sozialräumliche und fallunspezifische, d.h. über den Einzelfall hinausgehende Arbeitsweise dazu beiträgt, dass sich Teilhabeoptionen für Klientinnen und Klienten eröffnen.

4. Wohn-Beratung für Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf im Alter ausbauen

Es besteht ein erkennbarer Beratungsbedarf bei Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen bezüglich geeigneter Wohnformen für Personen mit Pflegebedarf. Dabei ist wichtig, dass die Klientinnen und Klienten umfassend und neutral sowohl über Wohnmöglichkeiten mit Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe als auch über Wohnmöglichkeiten in Pflegeeinrichtungen beraten und, wenn gewünscht, zum potenziellen neuen Wohnort begleitet werden. Ein solches Beratungsangebot könnte in die bestehende KoKoBe-Struktur oder die geplante, noch aufzubauende dezentrale Beratung des Leistungsträgers nach § 106 SGB IX integriert werden. Wichtig ist in dem Zusammenhang eine gute Vernetzung mit der bestehenden Beratungsstruktur im Bereich Pflege bei den örtlichen Trägern.

5. Niederschwellige Beratungsangebote fördern

Beratungsangebote wurden gut angenommen, wenn sie für Leistungsberechtigte wohnortnah und ohne Angst vor Stigmatisierung zugänglich waren. Dies kann beispielsweise dadurch erreicht werden, dass das Beratungsangebot außerhalb von Institutionen der Eingliederungshilfe bzw. in einem „neutralen“ Kontext angesiedelt ist. Die Förderung von niederschwelligen und sozialraumorientierten Beratungsangeboten, etwa im Rahmen der aufzubauenden dezentralen Leistungsträger-Beratung nach § 106 SGB IX oder den geplanten Modellprojekten zur Integrierten Beratung des LVR, erscheint geeignet, um Klientinnen und Klienten individuelle Unterstützungsmöglichkeiten und größere Teilhabechancen zu eröffnen.

6. Ressourcen für Wohnraumakquise

Ein zentrales Thema für Leistungsberechtigte, deren Angehörige und Leistungsanbieter der Eingliederungshilfe ist die Suche nach barrierefreiem und bezahlbarem Wohnraum für Menschen mit Behinderungen (und teilweise zusätzlichem Pflegebedarf). Schwierigkeiten entstehen unter anderem durch fehlende Bereitschaft von Vermieterinnen und Vermietern, an Menschen mit Behinderungen zu vermieten. Mehrere Projektträger im Anreizprogramm haben erhebliche zeitliche und personelle Ressourcen investiert, um Kontakte zu privaten Anbietern, Maklern, Hausverwaltungen, Bauträgern und Investoren aufzubauen und darüber geeigneten Wohnraum zu finden. Das Thema „sozialer Wohnungsbau“ und Wohnraumförderung für weniger finanzkräftige Bevölkerungsgruppen ist derzeit ein übergreifendes, aktuelles und zentrales (sozial)politisches Thema, das nur durch das Zusammenwirken aller politischer Ebenen erfolgreich beantwortet werden kann. Der LVR hat sich dazu ebenfalls im Rahmen seiner Zuständigkeiten auf den Weg gemacht. Schritte zur Förderung von geeignetem Wohnraum für Menschen mit Behinderungen geht der LVR mit dem beschlossenen Programm zur inklusiven Bauprojektförderung und der Weiterentwicklung der Rheinischen Beamtenbau Gesellschaft.

Der Abschlussbericht der Evaluation ist in elektronischer Form als **Anlage** beigefügt bzw. wird gesondert versandt. Er enthält eine 7-seitige Kurzzusammenfassung für eilige Leserinnen und Leser und eine Kurzdarstellung in Leichter Sprache.

In Vertretung

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

LVR-Dezernat Soziales

Evaluation des
LVR-Anreizprogramms
zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung

LVR
Qualität für Menschen

Evaluation des

LVR-Anreizprogramms

zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung

IMPRESSUM

Herausgeber
Landschaftsverband Rheinland (LVR)
LVR-Dezernat Soziales
Hermann-Pünder-Str. 1
50679 Köln
www.soziales.lvr.de

Evaluation und Bericht
Isabel Pflugrad

Redaktion
Martina Krause

Fachliche Beratung
Lothar Flemming
Dr. Dieter Schartmann
Sebastian Wagner

Fotos
Isabel Pflugrad

Piktogramme
Zeichnungen: ©Reinhild Kassing

Layout und Druck
LVR-Druckerei, Ottoplatz 2, 50679 Köln, Tel 0221 809-2418

100 Exemplare
1. Auflage, August 2018

Wir bedanken uns bei

- allen Projektverantwortlichen, Mitarbeitenden der Projektträger und vor allem den beteiligten Menschen mit Behinderungen bzw. Erkrankungen, die von ihren Erfahrungen im Rahmen der Projekte berichtet haben
- den befragten Mitarbeitenden des LVR-Dezernat Soziales für ihre fachliche Einschätzung der Projekte.

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung: Evaluation der Ergebnisse des LVR-Anreizprogramms 5

2 Ziele und Inhalte des LVR-Anreizprogramms – Evaluation der elf Modellprojekte zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung 13

3 Forschungsstand und methodisches Vorgehen 15

3.1 Das Fachkonzept der Sozialraumorientierung 15

3.2 Das SONI-Modell 17

3.3 Methodisches Vorgehen 18

4 Handlungsfeld 1: Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen 22

4.1 Übersicht der Projekte in Handlungsfeld 1 23

4.2 Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten 26

4.2.1 Wechsel zu einer ambulant betreuten Wohnform 26

4.2.2 Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten 32

4.2.3 Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum 36

4.3 Veränderungen auf der Ebene der Organisation 37

4.3.1 Information und Partizipation der Mitarbeitenden einer Organisation 38

4.3.2 Neue Perspektiven durch Quartiersmanagement 38

4.3.3 Einstellungen der Mitarbeitenden zu Veränderungsprozessen 39

4.3.4 Weiterentwicklungen innerhalb der Organisationen der Projektträger 40

4.4 Veränderungen auf der Ebene des sozialen Netzwerks 41

4.4.1 Rolle des Quartiersmanagements 41

4.4.2 Öffentlichkeitsarbeit und Information beteiligter Akteure 42

4.4.3 Information und Einbindung der Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen 43

4.4.4 Kooperationen und Vernetzung 44

4.4.5 Begegnungsmöglichkeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen 44

4.5 Veränderungen auf der Ebene der Sozialstruktur 47

4.5.1 Wohnraumsuche 47

4.5.2 Spezifische Rahmenbedingungen der Projekte 47

5 Handlungsfeld 2: Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung 49

5.1 Übersicht der Projekte in Handlungsfeld 2 51

5.2 Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten 55

5.2.1 Überleitungsmanagement als Beratungsangebot 55
5.2.2 Wechsel der Wohnform 56
5.2.3 Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum und Empowerment der Klientinnen und Klienten 65

5.3 Veränderungen auf der Ebene der Organisation 66
5.3.1 Information und Partizipation der Mitarbeitenden 66
5.3.2 Einstellungen der Mitarbeitenden zu Veränderungsprozessen 67
5.3.3 Veränderungen der strategischen und operativen Ausrichtung der Organisation 68

5.4 Veränderungen auf der Ebene des sozialen Netzwerks 69
5.4.1 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit 69
5.4.2 Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen 71

5.5 Veränderungen auf der Ebene der Sozialstruktur 71
5.5.1 Wohnraum für Menschen mit Behinderungen im Alter 71
5.5.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen 73

6 Handlungsfeld 3: Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/ Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung 74

6.1 Übersicht der Projekte in Handlungsfeld 3 76

6.2 Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten 80
6.2.1 Niederschwelligkeit der Angebote 80
6.2.2 Beschaffung von Wohnraum im Sozialraum 81
6.2.3 Empowerment der Klientinnen und Klienten 82
6.2.4 Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum 86
6.2.5 Entwicklung der individuellen Unterstützungsbedarfe 90

6.3 Veränderungen auf der Ebene der Organisation 92
6.3.1 Weiterentwicklung durch zusätzliche personelle Kapazitäten 92
6.3.2 Verstärkte Ausrichtung in den Sozialraum 93

6.4 Veränderungen auf der Ebene des sozialen Netzwerks 94
6.4.1 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit 94
6.4.2 Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen 97

7 Fazit und Handlungsempfehlungen 100

7.1 Fazit 100

7.2 Handlungsempfehlungen zur fachlichen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe 104

8 Zusammenfassung in Leichter Sprache 111

9 Literaturverzeichnis 117

1 Zusammenfassung: Evaluation der Ergebnisse des LVR-Anreizprogramms

Das „LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung“ (im Folgenden: LVR-Anreizprogramm) wurde mit Vorlage 13/2543 vom Landschaftsausschuss am 17.12.2012 im Grundsatz beschlossen. Für das LVR-Anreizprogramm wurden insgesamt Mittel in Höhe von 2.298.438 Millionen Euro für die elf geförderten Projekte verwendet. Der Förderzeitraum begann am 01.01.2014 und endete am 31.12.2017, wobei die Förderzeiträume der einzelnen Projekte innerhalb dieses 4-Jahres-Zeitraums individuell festgelegt wurden. Die Förderdauer betrug zwischen einem und maximal drei Jahren. Die Projekte verteilten sich auf drei Handlungsfelder mit folgenden Themenschwerpunkten (Vorlage 14/437):

- **Handlungsfeld 1:** Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen
- **Handlungsfeld 2:** Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung
- **Handlungsfeld 3:** Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung

Ziel des LVR-Anreizprogramms war es, „Trägern von Wohnhilfen für Menschen mit Behinderung eine finanzielle Unterstützung bei der Verwirklichung innovativer Konzepte zur Umsetzung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“ [zu ermöglichen], die zugleich einen Beitrag zum Abbremsen des Kostenanstiegs in der Eingliederungshilfe sowie zur inklusiven Weiterentwicklung der Lebensverhältnisse im Sozialraum leisten sollen“ (Vorlage 14/437).

Alle Projekte wurden im Rahmen einer begleitenden Evaluation durch eine Sozialwissenschaftlerin bzw. einen Sozialwissenschaftler im Auftrag des LVR untersucht. Die Evaluation begann im April 2015 und endete im Frühjahr 2018. Ziel der Evaluation des LVR-Anreizprogramms ist es laut Vorlage 14/437 (S. 7)

- Gelingensbedingungen und hemmende Faktoren für die Erreichung der Projektziele herauszuarbeiten;
- die in den Projekten verfolgten Ansätze und ergriffenen Maßnahmen zu vergleichen und zu bewerten und dabei auch die Einschätzungen der verschiedenen Beteiligten-Gruppen sichtbar zu machen (z.B. Leistungsberechtigte, Projektträger, Leistungsträger);
- Hinweise auf weitere Maßnahmen zur fachlichen Weiterentwicklung und zur Kostensteuerung in der Eingliederungshilfe zu liefern;
- illustrative Fallgeschichten zu den Veränderungen in der Lebenssituation Leistungsberechtigter mit Behinderung darzustellen und zu dokumentieren

Zur Evaluation wurden aufgrund der heterogenen Themenschwerpunkte und Zielsetzungen der elf Projekte im LVR-Anreizprogramm qualitative Forschungsmethoden eingesetzt, wie leitfadengestützte Interviews mit verschiedenen Akteursgruppen, Analyse der Sachstandsberichte, Online-Umfragen sowie handlungsfeldspezifische Fokusgruppen. Insgesamt wurden im Rahmen der Evaluation ca. 180 Interviews mit Personen aus den verschiedenen Akteursgruppen realisiert.

Mit Hilfe dieser Methoden wurde herausgearbeitet, welche Veränderungen durch die Projektmaßnahmen erzielt wurden. Um die vielfältigen Veränderungen strukturiert darzustellen, wurde das SONI-Modell für die Evaluation des LVR-Anreizprogramms verwendet. Das Modell unterscheidet zwischen „Sozialstruktur", „Organisation", „Netzwerk" und „Individuum" und bildet den konzeptionellen Hintergrund für den vorliegenden Evaluationsbericht.

Die Handlungsfelder und ihre Projekte

Im **Handlungsfeld 1 – Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen** – waren das **HPH-Netz Ost**, das **Diakoniewerk Duisburg** und der **RBV Düren** als Projektträger vertreten, mit einem in Anspruch genommenen Fördervolumen von insgesamt 893.054,27 Euro. Bei den Projekten des **Diakoniewerks Duisburg** und des **RBV Düren** ging es darum, mehr Menschen mit Behinderungen ein Leben in der eigenen Wohnung mit ambulanter Unterstützung zu ermöglichen und stationäre Plätze abzubauen. Das **HPH-Netz Ost** verfolgt mit dem Projekt im **Ledenhof** das Ziel, eine Komplexeinrichtung durch kleinteilige Wohneinheiten, die in ein inklusives Neubauprojekt eingebettet sind, zu ersetzen. Begleitend geht es darum, die Entwicklung eines inklusiven Sozialraums und die gleichberechtigte Teilhabe der Leistungsberechtigten darin zu fördern. Dazu stellten das **HPH-Netz Ost** und das **Diakoniewerk Duisburg** einen Quartiersmanager bzw. eine Quartiersmanagerin in Vollzeit ein, während der **RBV Düren** einen Mitarbeitenden teilweise für Aufgaben des Quartiersmanagements freistellte.

Die Evaluation hat gezeigt, dass die Konversion von stationären Wohnheimplätzen umso besser gelingt, je klarer die Leitung der Organisation den Veränderungsprozess strategisch plant und aktiv „managt" und die unterschiedlichen Zielgruppen dabei in den Blick nimmt. Das beinhaltet vor allem das Empowerment und das Schaffen von verbesserten Teilhabemöglichkeiten der Leistungsberechtigten. Entscheidend sind auch die aktive Einbeziehung der Mitarbeitenden in den Prozess sowie schließlich die aktive Vernetzung und Kooperation mit den Akteuren im Sozialraum.

Bei den **Projekten in Handlungsfeld 2 – Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung** – ging es darum, geeignete Wohnmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu finden, die mit zunehmendem Alter vermehrt pflegerische Unterstützung benötigen. Insgesamt wurden für die Projekte in diesem Handlungsfeld

717.812 Euro an Fördermitteln aufgewendet. Die **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** finanzierte mit den Mitteln aus dem Anreizprogramm ein Überleitungsmanagement, das Menschen mit Behinderungen bei einem Wechsel der bisherigen Wohnform in eine stationäre Pflegeeinrichtung individuell begleitete und Beratung leistete. Auch die **Lebenshilfe Aachen** richtete ein Überleitungsmanagement ein, welches vor allem die Aufgabe hatte, Menschen mit geistiger Behinderung und erheblichem Pflegebedarf in geeignete Unterstützungssettings in einer ambulanten Wohnform oder in eine Pflegeeinrichtung zu vermitteln und beim Übergang zu begleiten. Das Projekt der **Lebenshilfe Kreis Viersen** verfolgte mehrere Ziele: den Abbau 13 stationärer Plätze für Menschen mit geistiger Behinderung und den Aufbau eines Wohnangebots für zehn ältere Menschen mit und ohne Behinderungen, die Einrichtung einer inklusiven Tagespflegestätte sowie die Schaffung neuer herkunftsnaher Wohnangebote für Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung. **Die Kette** plant zwei Wohngemeinschaften für 16 Menschen mit psychischer Behinderung und Pflegebedarf, die Teil eines neu zu erbauenden Mehrfamilienhauses sind. Über das Anreizprogramm wurden Mittel bereitgestellt, um eine sozialpsychiatrische Fachkraft sowie eine Pflegefachkraft zu finanzieren, die konzeptionelle Vorarbeiten leisteten.

Die Erfahrungen aus den Projekten in Handlungsfeld 2 zeigen, dass ein Wechsel der Wohnform – in eine Pflegeeinrichtung oder Wohnform mit ambulanter Unterstützung – gut gelingt, wenn die Klientinnen und Klienten selbst sowie ihre Angehörigen eine umfassende Beratung über mögliche Wohnformen in Anspruch nehmen können und der Wechsel der Wohnform begleitet wird, entweder durch ein Überleitungsmanagement oder durch Mitarbeitende der Organisation. Auch in diesem Handlungsfeld zeigt sich, dass die aktive Einbeziehung von Mitarbeitenden (aus Einrichtungen der Eingliederungshilfe und der Pflege) zum gelingenden Wechsel der Wohnform beiträgt. Bei allen Klientinnen und Klienten konnte nach dem Umzug eine Verbesserung bei der adäquaten Deckung des Pflegebedarfs verzeichnet werden. Klientinnen und Klienten, die nun in einer eigenen Wohnung mit ambulanter Unterstützung leben, haben mehr Möglichkeiten, selbstbestimmt zu leben.

Im **Handlungsfeld 3 – Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen / Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung** – wurden insgesamt vier Projekte mit einem Fördervolumen von insgesamt 652.572 Euro[1] unterstützt. Gemeinsames Ziel aller Projekte war es, die gleichberechtigte Teilhabe verschiedener Gruppen im Sozialraum zu unterstützen. Die **LVR-Klinik Viersen** hat die Fördermittel als Mietkostenzuschuss zur Anmietung eines Ladenlokals in der Innenstadt von Viersen-Süchteln genutzt. Das Stadtteilbüro PLUSPUNKT dient als niederschwelliger Begegnungsort im Sozialraum

1 Eine Übersicht über die Inhalte und Ziele der einzelnen Projekte sowie deren Ergebnisse finden sich ab Seite 23 (Handlungsfeld 1), ab Seite 51 (Handlungsfeld 2) und ab Seite 76 (Handlungsfeld 3).

für alle Interessierten, vor allem für Menschen mit psychischer Behinderung und hohem ambulantem Unterstützungsbedarf. Ziel des Projektes des **SPZ Köln-Lindenthal** war die Verbesserung der Teilhabechancen der Klientinnen und Klienten durch eine verstärkte Nutzung von Hilfeangeboten außerhalb der Eingliederungshilfe. Begleitend ging es um die Steigerung der Akzeptanz von Menschen mit psychischen Erkrankungen im Sozialraum durch eine inklusive Sozialraumgestaltung. Im Projekt des **SPZ Remscheid** ging es darum, dass die Projektleiterin als „Lotsin" im Vorfeld von oder ergänzend zur Eingliederungshilfe darin unterstützt, gesundheitsstabilisierende Strukturen und Hilfen im sozialen Umfeld zu finden für Menschen, die psychisch behindert oder von einer psychischen Behinderung bedroht sind. Die Zielgruppe des **VPD Langenfeld** waren Menschen, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung nicht von den vorhandenen Strukturen der Hilfesysteme erreicht werden. Ziel war die Steigerung der Teilhabechancen von 15 Personen durch die Schaffung eines netzwerkorientierten, gemeindenahen Angebots.

Im Rahmen der Evaluation zeigte sich, dass die Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe von beteiligten Klientinnen und Klienten im Sozialraum verbessert werden, wenn die Einrichtung der Eingliederungshilfe die Ressourcen des Sozialraums verstärkt kennt und nutzt. Eine fallunspezifische und niederschwellige Arbeitsweise trägt dazu bei, dass Klienten passende Unterstützungsmöglichkeiten finden, auch außerhalb der Eingliederungshilfe. Durch die verstärkte Ausrichtung der Unterstützungsleistungen in den Sozialraum nutzen Klientinnen und Klienten häufiger als zuvor Angebote im Sozialraum und haben mehr soziale Kontakte. Aus den Projekterfahrungen lässt sich der Schluss ziehen, dass ein Fokus auf die Ressourcen der Person und die Förderung des Empowerment in vielen Fällen zu einer gestiegenen Selbständigkeit und einem stärkeren Selbstbewusstsein beigetragen haben.

Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Projektaktivitäten haben für die Mehrheit der beteiligten Klientinnen und Klienten eine Steigerung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten bewirkt. Die Leistungsberechtigten sind nach eigenen Aussagen alles in allem mehrheitlich mit den durch die Projekte angestoßenen Veränderungen zufrieden. Es wurden viele differenzierte Veränderungen genannt, die sich je nach Projekt unterscheiden; übergreifend sind jedoch dies die wichtigsten Verbesserungen:

Leistungsberechtigte

- konnten in eine eigene Wohnung ziehen
- sind unabhängiger in der Verwaltung ihrer finanziellen Mittel
- haben eher die Möglichkeit, selbstbestimmt zu leben
- sind selbstständiger und selbstbewusster geworden
- kennen mehr Angebote im Sozialraum
- nehmen häufiger an (Freizeit-)Angeboten im Sozialraum teil

- haben eher soziale Kontakte außerhalb von Institutionen der Eingliederungshilfe
- haben passende Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb der Eingliederungshilfe gefunden

Das LVR-Anreizprogramm hat bei mehreren Projektträgern zu strukturellen Veränderungen geführt, die über den Förderzeitraum hinaus wirken und künftig eine stärker personenzentrierte und sozialraumorientierte Ausrichtung der Arbeit in der Organisation erleichtern bzw. sicherstellen sollen. Beispielsweise hat ein Projektträger die bisher getrennten Bereiche der ambulanten und stationären Betreuung unter einer Leitung zusammengefasst, ein anderer Projektträger ein wohnformunabhängiges Bezugsbetreuersystem eingerichtet.

Insgesamt haben die Projekte, die auf Ausbau und Förderung selbstbestimmter, ambulant unterstützter Wohnformen ausgerichtet waren, ihre Ziele bisher überwiegend erreicht. Durch Projektaktivitäten im LVR-Anreizprogramm haben bislang 40 Leistungsberechtigte in eine ambulant unterstützte Wohnform gewechselt, für 30 weitere Leistungsberechtigte sind Umzüge in eine eigene Wohnung noch konkret geplant. Die **Lebenshilfe Aachen**, das **Diakoniewerk Duisburg**, der **RBV Düren** und die **Lebenshilfe Kreis Viersen** haben ihre Ziele bisher überwiegend erreicht und arbeiten auch weiterhin daran. Aufgrund von Verzögerungen der Bauvorhaben werden das **HPH-Netz Ost** und **Die Kette** ihre vereinbarten Projektziele voraussichtlich 2020 bzw. 2019 erreichen können.

Die geförderten Projekte (insbesondere aus Handlungsfeld 1 und 3) leisten einen Beitrag dazu, den Sozialraum stärker auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderungen auszurichten und inklusiv zu gestalten. Die Sozialraumöffnung gelingt besonders gut, wenn Kooperationen mit Akteuren außerhalb der Eingliederungshilfe und mit Bürgerinnen und Bürgern aus dem Stadtteil eingegangen werden. Bei allen Projektträgern entstanden neue Kooperationen, vorrangig mit Akteuren außerhalb der Eingliederungshilfe. Die Ressourcen im Sozialraum werden verstärkt in den Blick genommen und genutzt. Einige Projektträger intensivierten ihre über den Einzelfall hinausgehende, sozialräumliche Arbeit. Um die Arbeit in der Organisation stärker sozialraumorientiert auszurichten, ist es, so zeigen es die Erfahrungen im Anreizprogramm, erforderlich, dass dieser Prozess aktiv als Organisationsentwicklung wahrgenommen wird und entsprechende Personalressourcen zur Verfügung gestellt werden. Wie etwa die Erfahrungen mit dem sehr aktiven und erfolgreichen Quartiersmanagement des **HPH-Netz Ost**, aber auch mit dem Quartiersmanagement des **Diakoniewerks Duisburg** zeigen, stellt diese Aufgabe ein neues Tätigkeitsfeld für klassische Eingliederungshilfeeinrichtungen dar, das ausreichender Kapazitäten bedarf, um das Quartier aktiv zu „erschließen“ und Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, insbesondere auch mit Akteuren der Zivilgesellschaft. Wichtige Mittel dazu sind eine regelmäßige, gute Öffent-

lichkeitsarbeit und die Entwicklung gemeinsamer Begegnungsfelder, etwa im Rahmen von inklusiven Veranstaltungen und Angeboten. Aktivitäten, bei denen gemeinsame Interessen im Vordergrund stehen, sind am besten dazu geeignet, Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenzubringen.

In Bezug auf die finanziellen Steuerungseffekte der Projekte lassen sich grundsätzlich Wirkungen im Hinblick auf eine Vermeidung des Kostenanstiegs oder eine Kostensenkung für den Träger der Eingliederungshilfeleistung feststellen. Allerdings lässt sich das Volumen im Rahmen dieser Arbeit nicht konkret beziffern. Kostensenkungen treten beispielsweise dadurch ein, dass zuvor stationär betreute Leistungsberechtigte in eine ambulante Wohnform wechselten. Dadurch sinken in der Regel die Kosten für die Eingliederungshilfe; zudem können Leistungen vorrangiger Leistungsträger (z.B. Pflegeversicherung) besser erschlossen werden. Die Evaluation hält es für plausibel, dass die „präventiv" ausgerichteten Projekte in Handlungsfeld 3, bei denen es vor allem um eine Vermeidung von Eingliederungshilfeleistungen (bzw. eine Vermeidung einer Erhöhung der Unterstützung der Eingliederungshilfe) durch Entwicklung von Unterstützungsstrukturen im Sozialraum ging, diesem Ziel in vielen Fällen gerecht geworden sind. Allerdings ist dies nicht eindeutig zu belegen, da mangels einer Vergleichsgruppe keine Aussage getroffen werden kann, wie sich die individuellen Unterstützungsbedarfe ohne die Beteiligung an den Projekten entwickelt hätten. Die Entwicklung der individuellen Unterstützungsbedarfe hängt von vielen Faktoren ab, die im Rahmen dieser Evaluation nicht erfasst werden konnten.

Die Evaluation der elf Projekte im Anreizprogramm liefert im Ergebnis einige Ansätze zur fachlichen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe. Um die Selbstbestimmung und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe der Menschen mit Behinderungen zu fördern, sind folgende Handlungsempfehlungen geeignet, die im Kapitel 7.2 auf S. 104 weiter ausgeführt werden:

1. Veränderungsprozesse aktiv steuern

Es ist sinnvoll, den notwendigen Veränderungsprozess gezielt und strategisch „zu managen" und als längerfristige Aufgabe wahrzunehmen und anzugehen. Erfolgsfaktor für einen gelingenden Veränderungsprozess ist das Verständnis für die Notwendigkeit eines ausdrücklichen „Change-Managements", das die Informations- und Beteiligungsbedarfe der verschiedenen Akteure (Leistungsberechtigte, Mitarbeitende, Angehörige, Anwohner etc.) systematisch in den Blick nimmt und berücksichtigt.

2. Personenzentrierung als Auftrag der Organisationsentwicklung

Personenzentrierung führt gerade im stationären Kontext häufig zu Konflikten mit organisationalen Abläufen und Organisationsinteressen. Durch das Anreizprogramm wurde in den Organisationen der Projektträger die Selbstbestimmung der Klientinnen und

Klienten und die Personenzentrierung stärker in den Vordergrund gerückt. Ein stärkerer Fokus der Organisation und ihrer Mitarbeitenden auf die Kompetenzen und Ressourcen der leistungsberechtigten Personen trägt entscheidend dazu bei, dass die Klientinnen und Klienten ihre Ziele (wie Wechsel der Wohnform oder verbesserte Teilhabe im Sozialraum) erreichen.

3. Ressourcen des Sozialraums nutzen

Wenn die Einrichtung der Eingliederungshilfe die Ressourcen des Sozialraums verstärkt kennt und nutzt, wachsen die Chancen der Klientinnen und Klienten auf eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe. Die Projekterfahrungen bestätigen, dass eine sozialräumliche und fallunspezifische, d.h. über den Einzelfall hinausgehende Arbeitsweise dazu beiträgt, dass sich Teilhabeoptionen für Klientinnen und Klienten eröffnen.

4. Wohn-Beratung für Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf im Alter ausbauen

Es besteht ein erkennbarer Beratungsbedarf bei Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen bezüglich geeigneter Wohnformen für Personen mit Pflegebedarf. Dabei ist wichtig, dass die Klientinnen und Klienten umfassend und neutral sowohl über Wohnmöglichkeiten mit Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe als auch über Wohnmöglichkeiten in Pflegeeinrichtungen beraten und, wenn gewünscht, zum potenziellen neuen Wohnort begleitet werden. Ein solches Beratungsangebot könnte in die bestehende Struktur der Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen oder die geplante, noch aufzubauende dezentrale Beratung des Leistungsträgers nach § 106 SGB IX integriert werden. Wichtig ist in dem Zusammenhang eine gute Vernetzung mit der bestehenden Beratungsstruktur im Bereich Pflege bei den örtlichen Trägern.

5. Niederschwellige Beratungsangebote fördern

Beratungsangebote wurden gut angenommen, wenn sie für Leistungsberechtigte wohnortnah und ohne Angst vor Stigmatisierung zugänglich waren. Dies kann beispielsweise dadurch erreicht werden, dass das Beratungsangebot außerhalb von Institutionen der Eingliederungshilfe bzw. in einem „neutralen" Kontext angesiedelt ist. Die Förderung von niederschwelligen und sozialraumorientierten Beratungsangeboten, etwa im Rahmen der aufzubauenden dezentralen Leistungsträger-Beratung nach § 106 SGB IX oder den geplanten Modellprojekten zur Integrierten Beratung des LVR, erscheint geeignet, um Klientinnen und Klienten individuelle Unterstützungsmöglichkeiten und größere Teilhabechancen zu eröffnen.

6. Ressourcen für Wohnraumakquise

Ein zentrales Thema für Leistungsberechtigte, deren Angehörige und Leistungsanbieter der Eingliederungshilfe ist die Suche nach barrierefreiem und bezahlbarem Wohnraum für Menschen mit Behinderungen (und teilweise zusätzlichem Pflegebedarf). Schwie-

rigkeiten entstehen unter anderem durch fehlende Bereitschaft von Vermieterinnen und Vermietern, an Menschen mit Behinderungen zu vermieten. Mehrere Projektträger im Anreizprogramm haben erhebliche zeitliche und personelle Ressourcen investiert, um Kontakte zu privaten Anbietern, Maklern, Hausverwaltungen, Bauträgern und Investoren aufzubauen und darüber geeigneten Wohnraum zu finden. Das Thema „sozialer Wohnungsbau“ ist derzeit ein übergreifendes, aktuelles und zentrales (sozial)politisches Thema. Schritte zur Förderung von geeignetem Wohnraum für Menschen mit Behinderungen geht der LVR mit dem beschlossenen Programm zur inklusiven Bauprojektförderung und der Weiterentwicklung der Rheinischen Beamtenbau Gesellschaft. Die Förderung von geeignetem Wohnraum sollte von den Kommunen, den Leistungserbringern und dem Leistungsträger der Eingliederungshilfe als gemeinsame Aufgabe angegangen werden.

2 Ziele und Inhalte des LVR-Anreizprogramms – Evaluation der elf Modellprojekte zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung

Das „LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung" (im Folgenden: LVR-Anreizprogramm) wurde mit Vorlage 13/2543 vom Landschaftsausschuss am 17.12.2012 im Grundsatz beschlossen. Für das LVR-Anreizprogramm wurden insgesamt Mittel in Höhe von 2.298.438,13 Euro für die elf geförderten Projekte verwendet. Die Bewilligung der Projektförderung erfolgte auf Vorschlag der Verwaltung durch den Sozialausschuss bzw. den Landschaftsausschuss (Vorlage 14/437:1). Der Förderzeitraum begann am 01.01.2014 und endete am 31.12.2017, wobei die Förderzeiträume der einzelnen Projekte innerhalb dieses 4-Jahres-Zeitraums individuell festgelegt wurden. Die Förderdauer betrug zwischen einem und maximal drei Jahren. Die Projekte verteilten sich auf drei Handlungsfelder mit folgenden Themenschwerpunkten (Vorlage 14/437):

- **Handlungsfeld 1:** Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen
- **Handlungsfeld 2**: Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung
- **Handlungsfeld 3:** Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung

Ziel des LVR-Anreizprogramms war es, „Trägern von Wohnhilfen für Menschen mit Behinderung eine finanzielle Unterstützung bei der Verwirklichung innovativer Konzepte zur Umsetzung des Grundsatzes „ambulant vor stationär" [zu ermöglichen], die zugleich einen Beitrag zum Abbremsen des Kostenanstiegs in der Eingliederungshilfe sowie zur inklusiven Weiterentwicklung der Lebensverhältnisse im Sozialraum leisten sollen" (Vorlage 14/437).

Auftrag und Konzeption der Evaluation werden in der Vorlage 14/437 beschrieben. „Die Evaluation des LVR-Anreizprogramms wurde nicht extern vergeben, sondern wird auf Beschluss des Verwaltungsvorstands intern durchgeführt" (Vorlage 14/437: 6). Für die Evaluation wurde zunächst ein Sozialwissenschaftler (Master of Science, Public Policy and Human Development), nach dessen Weggang im Sommer 2016 eine Soziologin (Master of Science, Soziologie und empirische Sozialforschung) befristet eingestellt und der Stabsstelle Steuerungsunterstützung, Ökonomische Grundsatzfragen, Controlling und Öffentlichkeitsarbeit zugeordnet. Die Evaluation begann im April 2015 und endete im Frühjahr 2018.

Ziel der Evaluation des LVR-Anreizprogramms ist es laut Vorlage 14/437 (S. 7)

- Gelingensbedingungen und hemmende Faktoren für die Erreichung der Projektziele herauszuarbeiten;
- die in den Projekten verfolgten Ansätze und ergriffenen Maßnahmen zu vergleichen und zu bewerten und dabei auch die Einschätzungen der verschiedenen Beteiligten-Gruppen sichtbar zu machen (z.B. Leistungsberechtigte, Projektträger, Leistungsträger);
- Hinweise auf weitere Maßnahmen zur fachlichen Weiterentwicklung und zur Kostensteuerung in der Eingliederungshilfe zu liefern;
- illustrative Fallgeschichten zu den Veränderungen in der Lebenssituation Leistungsberechtigter mit Behinderung darzustellen und zu dokumentieren.

Mit dem Haushaltsbegleitbeschluss 14/140 haben die Fraktionen von CDU und SPD zudem die Verwaltung beauftragt, „... diese Projekte [des LVR-Anreizprogramms] zu bewerten und dem Fachausschuss das Ergebnis der Bewertung sowie Vorschläge zur zukünftigen Handhabung vorzustellen (Erfolgs-Kontrolle)."

Die vorliegende Evaluation ist als summative Evaluation angelegt (Vorlage 14/437). Somit besteht das Ziel darin, die Wirksamkeit von Maßnahmen und Prozessen zu überprüfen (Kuckartz et al. 2007:19). Die Erfolgskriterien ergeben sich aus den Leitfragen des Anreizprogramms und den jeweiligen Projektzielen. Im Rahmen der Evaluation werden Aussagen auf drei Ebenen getroffen: der des Anreizprogramms insgesamt, der drei Handlungsfelder und der elf Einzelprojekte. Der hier vorgelegte Evaluationsbericht gliedert seine Kapitel zunächst nach den drei Handlungsfeldern, wobei innerhalb eines Kapitels sowohl die durch einzelne Projekte bewirkten Veränderungen analysiert werden als auch Schlüsse auf der Ebene des Handlungsfeldes gezogen werden. Schließlich werden in Kapitel 7 auf der übergreifenden Ebene des gesamten Anreizprogramms Aussagen zu folgenden Leitfragen getroffen:

- Inwiefern wird das Ziel der Konversion stationärer Wohnangebote und der Umsetzung des Grundsatzes „ambulant vor stationär" erreicht?
- Tragen die geförderten Projekte dazu bei, den Sozialraum auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung auszurichten und inklusiv zu gestalten? Wo und wodurch gelingt dies, wo nicht und aus welchen Gründen?
- Welche kostendämpfenden Effekte konnten durch die geförderten Projekte insgesamt erzielt werden? Welche Kostendämpfungs-Potentiale wurden erkennbar?
- Wie zufrieden sind die Leistungsberechtigen? Welche Verbesserungen werden erreicht bzw. benannt?

Für die Weiterentwicklung der fachlichen Praxis wurden zudem Handlungsempfehlungen formuliert, die sich aus den im LVR-Anreizprogramm erprobten Ansätzen und gemachten Erfahrungen ableiten lassen, und mit einem Ausblick auf die durch das Bundesteilhabegesetz künftig veränderten Rahmenbedingungen verbunden.

3 Forschungsstand und methodisches Vorgehen

In diesem Abschnitt wird zunächst der Forschungsstand zum Thema Sozialraumorientierung in stark komprimierter Form dargestellt. Anschließend wird die methodische Vorgehensweise der Evaluation vorgestellt. Aufgrund der heterogenen Themenschwerpunkte und Zielsetzungen der elf Projekte im LVR-Anreizprogramm sind qualitative Forschungsmethoden zur Evaluation der Projekte erforderlich. Die verwendeten Forschungsmethoden sind vor allem leitfadengestützte Interviews mit verschiedenen Akteursgruppen, Analyse der von den Projektverantwortlichen eingereichten Sachstandsberichte, Online-Umfragen sowie handlungsfeldspezifische Fokusgruppen. Mit Hilfe dieser Methoden wurde herausgearbeitet, welche Veränderungen durch die Projektmaßnahmen erzielt wurden. Um die vielfältigen Veränderungen strukturiert darzustellen, empfiehlt sich für die Evaluation des LVR-Anreizprogramms die Verwendung des SONI-Modells. Der Name verdankt sich den Abkürzungen der in diesem Modell betrachteten Ebenen bzw. Handlungsfelder. Das Modell unterscheidet zwischen „Sozialstruktur", „Organisation", „Netzwerk" und „Individuum" und bildet den konzeptionellen Hintergrund für den vorliegenden Evaluationsbericht. Voran gestellt wird eine stark komprimierte Darstellung des Fachkonzepts der Sozialraumorientierung.

3.1 Das Fachkonzept der Sozialraumorientierung

Im LVR-Anreizprogramm geht es um die Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung. In der UN-Behindertenrechtskonvention werden als Grundsätze die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und die Einbeziehung in die Gesellschaft bestimmt sowie die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit. Voraussetzung für eine inklusive Gesellschaft ist, dass für alle Mitglieder einer Gesellschaft wichtige soziale und kulturelle Systeme verfügbar und zugänglich sein müssen; sie müssen also barrierefrei sein (Theunissen 2009: 20). Damit jeder, der hilfebedürftig ist, angemessene Unterstützung erfährt, ist es entscheidend, dass nicht nur individuelle Ressourcen, sondern auch soziale Ressourcen erschlossen und genutzt werden (Theunissen 2009: 21). Sozialraumorientierung ist nicht als eine neue Theorie zu verstehen, sondern als eine unter Nutzung und Weiterentwicklung verschiedener theoretischer und methodischer Blickrichtungen entwickelte Perspektive, die als konzeptioneller Hintergrund für das Handeln in zahlreichen Feldern sozialer Arbeit dient (Hinte/Treeß 2007: 80).

Der Kern der Sozialraumorientierung als fachliches Konzept besteht laut Hinte/Treeß (2007: 45ff.) aus fünf Prinzipien, die im Folgenden erläutert werden:

1. ***Orientierung an Interessen und am Willen der Betroffenen:*** Der Wille wird als eine Haltung bezeichnet, bei der die Person selbst aktiv wird, um dem erstrebten Zustand näher zu kommen. Dabei ist es wichtig zu beachten, dass keine Vorstellungen auf Seiten der Fachkräfte über den vermeintlich „richtigen" Willen den tatsächlichen Willen des betroffenen Menschen überdecken.
2. ***Unterstützung von Eigeninitiative und Selbsthilfe:*** Bei der Sozialraumorientierung geht es nicht darum, fürsorglich für die Menschen zu handeln, sondern um „die Herstellung von Gerechtigkeit durch staatlich garantierte Unterstützung eigener Aktivität in möglichst selbstbestimmten Zusammenhängen" (Hinte/Treeß 2007: 58). Mithilfe von gezielter öffentlicher Unterstützung soll es Menschen ermöglicht werden, aus eigener Kraft zu handeln. „Selbstwert entwickeln Menschen nicht, wenn sie der Fachkraft dankbar sind für ihre methodische Intervention, sondern wenn sie feststellen, dass sie aus eigener Kraft etwas geleistet haben" (Hinte/Treeß 2007: 54).
3. ***Konzentration auf die Ressourcen der Menschen und des Sozialraums:*** Das Augenmerk soll statt auf den Defiziten auf den Stärken, Potenzialen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Personen liegen. Dies kontrastiert die Leistungslogik des Sozialrechts, das sich auf Bedarfslagen und nachgewiesene Defizite stützt. Wenn Fachkräfte die Klientinnen und Klienten als hilfsbedürftig, schwach oder abhängig definieren, wird ein entsprechendes Verhalten bei den Klientinnen und Klienten tendenziell gestärkt. Um den gesetzlichen Vorgaben zur Bedarfsfeststellung nachzukommen und dennoch mit den Menschen an ihren Ressourcen zu arbeiten, ist eine hohe reflexive und methodische Klarheit auf Seiten der Fachkräfte notwendig.

   Zudem gilt es, verstärkt die Ressourcen des Sozialraums zu nutzen. Dazu ist es für das Fachpersonal erforderlich, das Blickfeld über die Einzelperson oder Gruppe, für die sie zuständig sind, hinaus auf das soziale Umfeld und seine Potentiale zu erweitern.
4. ***Zielgruppen- und bereichsübergreifende Sichtweise:*** Sozialräumliche Arbeit richtet sich auf Aktivitäten, an denen sich möglichst viele Bürgerinnen und Bürger beteiligen können und geht über die reine zielgruppen-spezifische Betrachtung hinaus. Das sozialräumliche Konzept sieht vor, übergreifend und umfassend die unterschiedlichen Akteure im jeweiligen Sozialraum (zum Beispiel lokale Unternehmen, Vereine und kommunale Ämter) einzubeziehen, um deren Ressourcen zu nutzen.
5. ***Kooperation und Koordination:*** Das Konzept der Sozialraumorientierung lebt von der Bereitschaft, mit verschiedenen Akteuren zu kooperieren. Durch Vernetzung von im Wohnquartier tätigen Akteuren in Gremien oder losen, informellen Netzwerken können entscheidende Weichen für die Arbeit im Quartier gestellt werden.

3.2 Das SONI-Modell

Die Praxis der Sozialraumorientierung nutzt Ansätze, Instrumente und Erfahrungen aus Psychologie (Stärkemodell), Soziologie (Sozialkapitalmodell, fallunspezifische Arbeit), Ökonomie (Controlling, Sozialraumbudgetierung), Organisationsentwicklung, Sozialplanung sowie Gemeinwesenarbeit und verknüpft sie. Zur Systematisierung der verschiedenen in das Konzept der Sozialraumorientierung einfließenden Ansätze schlagen Früchtel et al. (2010: 24ff.) ein Mehrebenenmodell vor, welches nach vier Handlungsfeldern „Sozialstruktur", „Organisation", „Netzwerk" und „Individuum" systematisiert. Dieses Modell wird als SONI-Modell bezeichnet. Dieser Ansatz eignet sich gut zur Beschreibung der Beobachtungen im Rahmen der Evaluation des Anreizprogramms und seiner elf Modellprojekte. Auch hier geht es um Veränderungen auf diesen vier Ebenen.

Unter **„Sozialstruktur"** verstehen Früchtel et al. (2010: 25) den gesellschaftlichen Kontext, unter anderem im Sinne der sozialstaatlichen Einstellung der kommunalen Sozialpolitik; aber auch die öffentliche Meinung, Werte und Normen fallen in dieses Handlungsfeld. Im vorliegenden Bericht wird unter „Sozialstruktur" vor allem auf strukturell verankerte, gesellschaftliche und gesetzliche Rahmenbedingungen eingegangen.

Soziale Arbeit generell, die Hilfe für Menschen mit Behinderungen allgemein und die hier betrachteten Projekte werden immer in Organisationen verwirklicht. Diese Organisationen sind Teil eines Hilfesystems, bestehend aus Einrichtungen und Diensten sowie den dahinterstehenden Trägern und den zuständigen Verwaltungen (Früchtel et al. 2010: 25). Im Handlungsfeld **„Organisation"** geht es darum Organisationsstrukturen, interne Prozesse bzw. Routinen, Ziele, Unternehmenspolitik, professionelles Selbstverständnis, Ausstattung sowie das Zusammenspiel funktional unterschiedlicher, aufeinander bezogener Organisationen weiterzuentwickeln (Früchtel et al. 2010: 25). Die gegebenen organisatorischen Bedingungen sollen von den Bedürfnissen und dem Willen der Klientinnen und Klienten her in Frage gestellt werden, um zu ihrer Lebenswelt passende Lösungen zu erzielen (Früchtel et al. 2010: 25). Das Handlungsfeld „Organisation" wird bezeichnet als „das Selbstreflexivwerden des Hilfesystems und das institutionalisierte Selbstmisstrauen in Bezug auf die Vorannahmen, blinde Flecken und den Eigennutz der eigenen Ansätze" (Früchtel et al. 2010: 25f.).

Im Handlungsfeld **„Netzwerk"** liegt der Schwerpunkt auf den Potenzialen des Sozialen Kapitals, die in Netzwerken stecken (Früchtel et al. 2010: 26). In der Netzwerkarbeit geht es darum, Beziehungen des Austausches, der Kooperation, des Vertrauens, der Solidarität zwischen Nachbarn, Bewohnerinnen und Bewohnern, Fachkräften und Organisationen der Sozialen Arbeit genauso wie Beziehungen zu den Sektoren Wirtschaft und Industrie herzustellen oder bereits vorhandene Beziehungen zu nutzen (Früchtel et al. 2010: 26). Ziel von Netzwerkarbeit ist es, fallunspezifisch Beziehungen und Koalitionen

zwischen unterschiedlichen Gruppen und Einzelnen herzustellen, die entweder durch ihr Zusammenschlusspotential stark machen oder durch neue Verbindungen neue, bislang nicht zugängliche Räume für Menschen eröffnen (Früchtel et al. 2010: 26).

Das Handlungsfeld **„Individuum"** (Früchtel et al. 2010: 26) beschäftigt sich überwiegend mit der Fallarbeit, worunter die Arbeit mit Einzelpersonen oder einer kleinen Gruppe verstanden wird. Fallarbeit ist professionelles Handeln, das Veränderungen herbeiführt, indem Klientinnen und Klienten und Fachkräfte gemeinsam Ziele und Pläne erarbeiten. Ziel von Fallarbeit ist es, Kompetenzen und Spielräume von Menschen auszuweiten sowie deren Zugang zu Ressourcen zu erweitern. Auf der Ebene des Individuums wird das Konzept der Sozialraumorientierung durch das Stärkemodell beeinflusst. Das Stärkemodell ist eine professionelle Sicht, bei der der Blickwinkel nicht auf Defizite und Schwierigkeiten, sondern auf die Stärken einer Person gerichtet wird (Früchtel et al. 2010: 51).

Die Struktur dieses Abschlussberichts orientiert sich am oben erläuterten SONI-Modell. Innerhalb der Handlungsfelder sollen jeweils die

- Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten,
- Veränderungen auf der Ebene der Organisation,
- Veränderungen auf der Ebene des sozialen Netzwerks sowie
- Veränderungen auf der Ebene der Sozialstruktur

beleuchtet werden, die aufgrund der Projektaktivitäten eingetreten sind.

3.3 Methodisches Vorgehen

Die elf Projekte im LVR-Anreizprogramm verteilen sich über drei Handlungsfelder mit verschiedenen Themenschwerpunkten. Innerhalb dieser Handlungsfelder haben die Projektträger sich unterschiedliche Ziele gesetzt. Aufgabe der Evaluation ist es, u.a. „die in den Projekten verfolgten Ansätze und ergriffenen Maßnahmen zu vergleichen und zu bewerten und dabei auch die Einschätzungen der verschiedenen Beteiligten-Gruppen sichtbar zu machen (z.B. Leistungsberechtigte, Projektträger, Leistungsträger)" (Vorlage 14/437: 4). Um dies zu erreichen, ist aufgrund der Heterogenität des Untersuchungsgegenstandes und der geringen Fallzahlen pro Projekt und Akteursgruppe ein individuelles und qualitatives Vorgehen erforderlich. Im Rahmen der Evaluation wurde ein Forschungsdesign gewählt, das verschiedene Instrumente und Methoden der qualitativen Sozialforschung verwendet. Abb. 1 stellt eine Übersicht über die verwendeten Methoden dar.

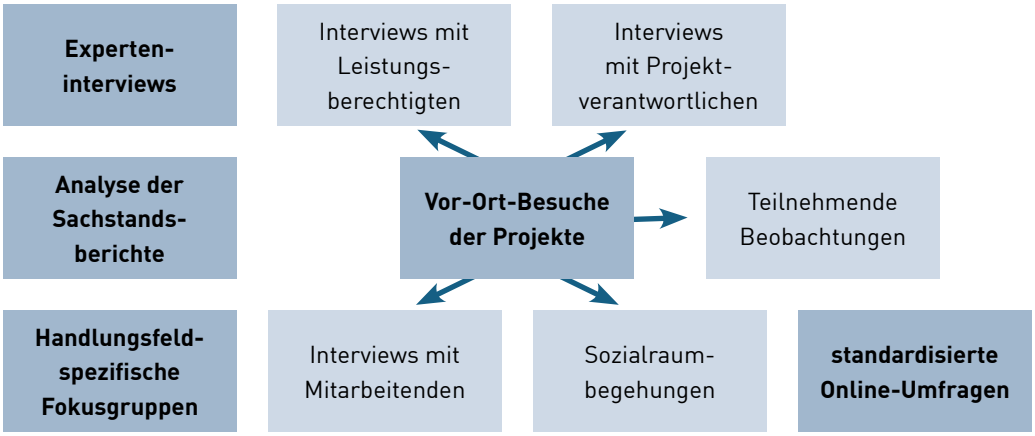


Abbildung 1: Übersicht der im Rahmen der Evaluation verwendeten Methoden

Zur Übersicht über den Projektverlauf und den Stand der Zielerreichung wurden die von den Projektträgern jährlich einzureichenden **Sachstandsberichte** analysiert. Des Weiteren wurden zur vertiefenden Analyse zahlreiche leitfadengestützte **persönliche Interviews** mit verschiedenen Akteursgruppen geführt und ausgewertet. Insgesamt wurden im Rahmen der Evaluation ca. 180 Interviews mit Personen aus den verschiedenen Akteursgruppen realisiert. Teilweise wurden Personen zwei- oder mehrfach befragt. Pro Projekt und Akteursgruppe wurde ein Leitfaden erstellt, der für das jeweilige Projekt und die jeweilige Akteursgruppe relevante Themenbereiche abdeckt. Ein Vorteil von leitfadengestützten Interviews besteht darin, dass durch die offene Gesprächsführung ein präziserer Einblick in die Relevanzstrukturen und die Erfahrungshintergründe der befragten Personen erlangt werden kann (Schnell et al. 2011: 379). Die Interviews erfolgten im persönlichen Gespräch vor Ort, sodass bei Interviewterminen durch **Sozialraumbegehungen** zusätzlich Erkenntnisse über die Begebenheiten im Sozialraum gewonnen werden konnten. Zudem fanden mehrere t**eilnehmende Beobachtungen** statt, sodass verschiedene Projektaktivitäten direkt von der Evaluation beobachtet und bewertet werden konnten.

Alle **Projektverantwortlichen** wurden mindestens einmal, meist mehrmals, interviewt, um offene Fragen zum Sachstand zu klären, im Sachstandsbericht skizzierte Problemstellungen und Lösungen näher zu erläutern und die Perspektive der vor Ort handelnden Personen zu erfassen. In einigen Fällen wurden zusätzlich **Interviews mit Mitarbeitenden** des Projektträgers geführt, um deren Sichtweise auf den Verlauf und die Ergebnisse des Projektes zu berücksichtigen.

Zudem wurden mit einer Stichprobe von **Leistungsberechtigten leitfadengestützte Interviews** realisiert, um die Zufriedenheit der Klientinnen und Klienten mit den durch die jeweiligen Projekte entstandenen Veränderungen abzubilden. Aufgrund der behinderungsbedingten Barrieren beim Zugang zu einzelnen Klientinnen und Klienten erfolgte die Auswahl der Befragten nicht per Zufall, sondern nach einer inhaltlichen Auswahl

und in Kooperation mit den Projektverantwortlichen. Diese stellten den Zugang zu den Leistungsberechtigten her, nahmen aber in der Regel nicht am Gespräch teil. Einige Klientinnen und Klienten wollten sich nicht im Rahmen eines Interviews zu den Projekten äußern, anderen war es aufgrund ihres Behinderungsbildes und/oder ihrer Pflegebedürftigkeit nicht möglich, an einem Interview teilzunehmen. Dadurch möglicherweise entstandene Verzerrungen der jeweiligen Stichproben sind nicht auszuschließen.

Auch die Einschätzung des **Leistungsträgers** wurde erfasst, indem **Experteninterviews** mit Mitarbeitenden aus den zuständigen Regionalabteilungen des Landschaftsverbands Rheinland geführt wurden. Hierbei ging es vor allem um die fachliche Einschätzung des Erfolges und der Nachhaltigkeit der erfolgten Maßnahmen.

Anfang des Jahres 2016 und im März 2017 wurden seitens der Evaluation **Fokusgruppen-Workshops** veranstaltet, die zum fachlichen Austausch der Projekte in den einzelnen Handlungsfeldern beitragen sollten. Dabei standen der Austausch über die Erfahrungen in den Projekten, gemeinsame Herausforderungen sowie mögliche Lösungsansätze im Vordergrund.

Neben den leitfadengestützten qualitativen Interviews und den Fokusgruppen-Workshops wurden mehrere **standardisierte Online-Umfragen** mit Hilfe der Umfragesoftware EvaSys erstellt, die an alle Projektverantwortlichen zur Beantwortung verschickt und anschließend ausgewertet wurden. Für jedes der drei Handlungsfelder wurde ein spezifischer Fragebogen mit für das jeweilige Handlungsfeld relevanten Schwerpunkten erstellt. Die Fragebögen beinhalteten sowohl geschlossene Fragen, die eine direkte Vergleichbarkeit der Antworten ermöglichen, als auch offene Fragen, die den Befragten die Möglichkeiten gaben, ihre Einschätzungen näher zu erläutern und weitere Punkte einzubringen. Ziel der Online-Umfragen war es zum einen, weitere dokumentierte Daten für den vorliegenden Evaluationsbericht zu erheben. Hierbei wurden insbesondere die Einschätzung der Projektverantwortlichen zu (bisherigen) Projektverläufen und Projektergebnissen, Erfolgs- und Hemmfaktoren sowie möglichen Lösungsansätzen bei aufgetretenen Schwierigkeiten thematisiert.

Zum anderen dienten die Umfragen als Diskussionsgrundlage der Veranstaltung „LVR-Anreizprogramm – (Zwischen-) Ergebnisse und Erfahrungen“, die im Rahmen der Evaluation konzipiert und organisiert wurde. Den Hauptteil der Veranstaltung bildeten handlungsfeldspezifische Fokusgruppen. Eine Fokusgruppe wird von Schulz (2012: 9) als ein moderiertes Diskursverfahren beschrieben, bei dem eine Kleingruppe durch einen Informationsinput zur Diskussion über ein bestimmtes Thema angeregt wird. Im Rahmen der Fokusgruppen wurden demnach jeweils einige Ergebnisse der Online-Umfragen vorgestellt. Im Anschluss daran fand ein handlungsfeldbezogener Austausch zwischen den Verantwortlichen der Projekte und Mitarbeitenden des LVR aus den jeweiligen Re-

gionalabteilungen statt. In den Fokusgruppen wurde diskutiert, welche Ziele innerhalb der Projekte erreicht wurden und welche künftig angegangen werden, wie eine nachhaltige Wirkung der Projekterfolge erreicht werden kann und welche Ansätze aus den Projekten zur fachlichen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe beitragen können.

4 Handlungsfeld 1: Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen

Diesem Handlungsfeld sind drei Projekte zugeordnet, die jeweils über drei Jahre gefördert wurden, mit einem Fördervolumen von insgesamt 893.054,27 Euro. Sie zielen alle auf die Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen. Bei den Projekten des **Diakoniewerks Duisburg** und des **RBV Düren** ging es darum, mehr Menschen mit Behinderungen ein Leben in der eigenen Wohnung mit ambulanter Unterstützung zu ermöglichen und stationäre Plätze abzubauen. Das **HPH-Netz Ost** verfolgt mit dem Projekt im **Ledenhof** das Ziel, eine Komplexeinrichtung durch kleinteilige Wohneinheiten, die in ein inklusives Neubauprojekt eingebettet sind, zu ersetzen. Begleitend dazu haben die Projektträger sich das Ziel gesetzt, einen inklusiven Sozialraum und gleichberechtigte Teilhabe der Leistungsberechtigten zu fördern. Dazu stellten das **HPH-Netz Ost** und das **Diakoniewerk Duisburg** einen Quartiersmanager bzw. eine Quartiersmanagerin in Vollzeit ein, während der **RBV Düren** einen Mitarbeitenden teilweise für Aufgaben des Quartiersmanagements freistellte.

Im Folgenden werden, orientiert am SONI-Modell (Früchtel et al.: 2010), die Veränderungen dargestellt, die durch die Projekte im Anreizprogramm aufgetreten sind. Dabei geht es zunächst um ***Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten***. Hier spielen vor allem der Wechsel der Wohnform, eine gestiegene Selbständigkeit und Selbstbestimmung der Leistungsberechtigten sowie die Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum eine Rolle. Auf der ***Ebene der Organisation*** sind u.a. die Information und Partizipation der Mitarbeitenden einer Organisation, neue Perspektiven durch das Quartiersmanagement und Veränderungen der Organisation, die über das Anreizprogramm hinausgehen, relevant. Auf der ***Ebene des sozialen Netzwerks*** werden u.a. die Netzwerkarbeit der Quartiersmanager, die Öffentlichkeitsarbeit und Information beteiligter Akteure und die Veränderungen bei Kooperationen und Vernetzungen beleuchtet. Das Kapitel ***„Veränderungen auf der Ebene der Sozialstruktur"*** widmet sich den Themen Wohnraumsuche für Menschen mit Behinderungen und Rahmenbedingungen der Projekte.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Evaluation hat gezeigt, dass die Konversion von stationären Wohnheimplätzen umso besser gelingt, je klarer die Leitung der Organisation den Veränderungsprozess strategisch plant und aktiv „managt" und die unterschiedlichen Zielgruppen dabei in den Blick nimmt. Das beinhaltet vor allem das Empowerment und das Schaffen von verbesserten Teilhabemöglichkeiten der Leistungsberechtigten. Entscheidend sind auch die aktive Einbeziehung der Mitarbeitenden in den Prozess sowie schließlich die aktive Vernetzung und Kooperation mit den Akteuren im Sozialraum.

4.1 Übersicht der Projekte in Handlungsfeld 1

HPH-Netz Ost: „Quartier Bonn-Vilich/Ledenhof“	
Vorlage	13/3718
Genutzte Fördersumme	347.100 Euro
Projektlaufzeit	01.01.2015 - 31.12.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen mit geistiger Behinderung
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	Rund 70 Personen
Inhalte und Ziele	Über das LVR-Anreizprogramm wurde ein Quartiersmanagement finanziert, das die Umwandlung einer Komplexeinrichtung in ein inklusives Wohnquartier mit vorbereitet und begleitet. Hier sollen perspektivisch 50 Menschen mit Behinderungen in barrierefreien, kleinteiligen Wohneinheiten leben. Im Rahmen der Quartiersentwicklung sollten beteiligte Akteure (Leistungsberechtigte, Angehörige und gesetzliche Betreuungen, Mitarbeitende des Projektträgers, Nachbarschaft, Politik/Verwaltung) bei den Planungen und Veränderungen eingebunden werden. Aufgaben des Quartiersmanagements waren u.a. Koordinations- und Vernetzungsarbeit, um die Teilhabe der Leistungsberechtigten und eine inklusive Sozialraumentwicklung zu fördern.
Ergebnisse und Zielerreichung	Die Neubebauung des Areals verzögerte sich erheblich. Der erste Bauabschnitt, in dem sich die Wohnungen der Leistungsberechtigten befinden, wird voraussichtlich 2020 bezugsfertig sein. Bis dahin wohnen die Leistungsberechtigten auf einem Teil des Areals. Der zweite Bauabschnitt soll 2022 fertiggestellt sein (Stand April 2018). Im Rahmen des Quartiersmanagements wurden die beteiligten Akteure umfassend über den Prozess der Quartiersentwicklung informiert. Eine Beteiligung an den Veränderungen wurde u.a. über Workshops und Nachbarschaftssymposien ermöglicht. Es fanden viele Vernetzungsgespräche statt, welche zu Kooperationen mit Akteuren außerhalb der Eingliederungshilfe führten. Gemeinsam wurden Veranstaltungen organisiert, an denen Menschen mit und ohne Behinderungen teilnahmen. Mit solchen und weiteren Aktivitäten hat das Wirken des Quartiersmanagements die Teilhabechancen der Leistungsberechtigten erweitert und zu einer inklusiven Sozialraumentwicklung beigetragen. Innerhalb der Organisation haben der Sozialraum und die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe der Klientinnen und Klienten an Bedeutung gewonnen.

Diakoniewerk Duisburg: „Ruhrort: inklusiv!“

Vorlage	13/3538
Genutzte Fördersumme	204.954,27 Euro
Projektlaufzeit	14.07.2014 - 13.07.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen mit psychischer Behinderung
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	Rund 150 Personen
Inhalte und Ziele	Ziel des Projektes war die Weiterentwicklung des Wohnverbunds in Richtung ambulanter Unterstützung und zur inklusiven Quartiersentwicklung. Um dies zu erreichen, wurde ein Quartiersmanagement etabliert. 15 stationäre Wohnheimplätze sollten im Rahmen des Projektes abgebaut werden.
Ergebnisse und Zielerreichung	Bisher wurde ein stationärer Platz abgebaut, neun stationäre Plätze wurden in ambulante Angebote umgewandelt. Die nun mit ambulanter Unterstützung lebenden Klientinnen und Klienten fühlten sich mehrheitlich gut auf die Umstellung des Betreuungssettings vorbereitet und sind überwiegend mit ihrer neuen Betreuungssituation zufrieden. Die Umwandlung weiterer fünf stationärer Plätze ist vom Projektträger geplant. Im Rahmen des Quartiersmanagements wurden Aktivitäten im Stadtteil für Menschen mit und ohne Behinderungen angeboten. Auch eine Öffnung der Einrichtung durch ein stundenweises Angebot im Café der Einrichtung für alle Bewohnerinnen und Bewohner des Stadtteils fand statt. Die Projektverantwortlichen sehen Fortschritte, besonders in der Vernetzung mit Akteuren des Stadtteils, aber auch eine anhaltende Zurückhaltung der Nachbarschaft bezüglich der geschaffenen Angebote. Die Stigmatisierung psychisch erkrankter Menschen konnte kaum verringert werden. Der Sozialraum hat in der Arbeit des Trägers einen größeren Stellenwert bekommen. Die verstärkte Fokussierung auf den Sozialraum trägt zu mehr Wissen über Angebote im Stadtteil bei und ist geeignet, die Teilhabechancen der Leistungsberechtigten zu verbessern.

RBV Düren: „Konversion: Platzabbau im Rheinischen Blindenheim; Ausbau der ambulanten Unterstützung für mehr Menschen mit Behinderung im Quartier“

Vorlage	13/3538
Genutzte Fördersumme	341.000 Euro
Projektlaufzeit	01.09.2014 – 31.08.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen mit Blindheit/Sehbehinderung und weiteren Behinderungen
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	33 Personen
Inhalte und Ziele	Ziel des Projektes im Anreizprogramm war eine Reduzierung der 47 Wohnheimplätze des Rheinischen Blindenheims auf 24 stationäre Plätze. Zeitgleich baut der RBV Düren zwei neue Gebäude, eines davon als neues Rheinisches Blindenheim. Um 23 stationäre Plätze abzubauen, sollten Leistungsberechtigte ins selbständige Wohnen mit ambulanter Unterstützung wechseln. Der Platzabbau begann bereits vor der Projektförderung. Finanziert wurden im Anreizprogramm Orientierungs- und Mobilitätstraining sowie das Training lebenspraktischer Fähigkeiten zur Vorbereitung der Klientinnen und Klienten auf ein Wohnen mit ambulanter Unterstützung, Quartiersarbeit und Wohnraumsuche sowie der Ausgleich von Mindererlösen für den stationären Wohnheimbetrieb in der Übergangszeit.
Ergebnisse und Zielerreichung	Die Neubauten werden voraussichtlich im September 2018 bezugsfertig sein. Insgesamt sechs Klientinnen und Klienten zogen in eine Traningswohngruppe, in der sie selbständiger wohnen und neue Fähigkeiten im Bereich der Hauswirtschaft erlernen konnten. Bisher sind acht Personen aus dem Rheinischen Blindenheim in eine eigene Wohnung gezogen und werden dort ambulant unterstützt. Zudem wurde eine Reduzierung der Platzzahlen durch Umzüge der Leistungsberechtigten in andere Einrichtungen oder den Auszug zurück ins Elternhaus realisiert. Momentan sind im alten Rheinischen Blindenheim 31 stationäre Plätze belegt (Stand April 2018). Das Ziel des Abbaus 23 stationärer Plätze wurde bis zum Ende des Projektzeitraums nicht vollständig erreicht. Im neuen Rheinischen Blindenheim wird es 24 stationäre Plätze geben. Zudem werden voraussichtlich neun Personen in einem Teil des Neubaus mit ambulanter Unterstützung leben. Die Quartiersarbeit wurde einem Mitarbeitenden übertragen, der mit einem geringen Stellenanteil Quartiersmanagement betrieb, sodass im Rahmen der Quartiersarbeit zwar Veranstaltungen organisiert wurden, die Aktivitäten in diesem Bereich jedoch insgesamt begrenzt waren. Die Wohnraumsuche war in einigen Fällen erfolgreich, insgesamt fällt es dem RBV jedoch schwer, bezahlbaren und barrierefreien Wohnraum in Düren zu akquirieren.

4.2 Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit wichtigen Veränderungen für die vom Projekt betroffenen Klientinnen und Klienten. Relevant sind für diese Evaluation dabei alle Klientinnen und Klienten der Projektträger, die in irgendeiner Form von den Projektaktivitäten betroffen oder daran beteiligt waren. Die Zielgruppen der drei Projekte waren unterschiedlich: Das Projekt des **HPH-Netz Ost** richtete sich vorrangig an Menschen mit geistiger Behinderung, das Projekt des **Diakoniewerks Duisburg** an Menschen mit psychischer Behinderung und das Projekt des **RBV Düren** an Menschen mit Blindheit/Sehbehinderung und weiteren Behinderungen. In diesem Handlungsfeld wurden insgesamt zehn persönliche Interviews mit Klientinnen und Klienten aus den drei Projekten geführt. Zudem wurden Veränderungen für die Klientinnen und Klienten ausführlich mit Projektverantwortlichen und anderen Mitarbeitenden der Projektträger in persönlichen Interviews sowie in den Sachstandsberichten und der Online-Umfrage thematisiert.

4.2.1 Wechsel zu einer ambulant betreuten Wohnform

Das Anreizprogramm bietet den Projektträgern finanzielle Unterstützung bei der Verwirklichung innovativer Konzepte zur Umsetzung des Grundsatzes „ambulant vor stationär". Projektziel des **Diakoniewerks Duisburg** war es, mehr Menschen mit psychischer Behinderung das Leben in der eigenen Häuslichkeit zu ermöglichen (Projektantrag Diakoniewerk Duisburg). Ziel des Projektes war die Weiterentwicklung des Wohnverbunds in Richtung ambulanter Unterstützung und inklusiver Quartiersentwicklung. Im Rahmen des Projektes sollten 15 stationäre Wohnheimplätze abgebaut werden. Innerhalb des Projektzeitraumes wurden neun stationäre Plätze umgewandelt, sodass neun Leistungsberechtigte nun ambulant betreut werden. Zusätzlich wurde ein weiterer stationärer Platz abgebaut. Während fünf Klienten weiterhin in ihrer Wohngemeinschaft leben und lediglich das stationäre Betreuungssetting in einer Außenwohngruppe hin zu einer ambulanten Form der Unterstützung verändert wurde, war für die übrigen vier Leistungsberechtigten der Wechsel der Wohnform mit einem Umzug verbunden. Auch nach Beendigung der Projektförderung verfolgt der Projektträger weiterhin das Ziel, mehr Klientinnen und Klienten ambulant statt stationär zu unterstützen. Im Rahmen des Projektes ging es um die Weiterentwicklung der Leistungsangebote. In der Projektgruppe des Trägers wurde eine Konzeption zur Weiterentwicklung der stationären Wohneinrichtung entworfen, die kleinere Wohneinheiten für die Klientinnen und Klienten sowie die Umwandlung der stationären Einrichtung in ein Dienstleistungszentrum vorsieht; im Projektzeitraum wurden die Pläne nicht umgesetzt.

Praxisbeispiel Projekt RBV Düren:

„In meiner eigenen Wohnung mache ich, was ich will."

Marianne Poltys[2] hat es geschafft: Seit März 2016 lebt die 67-Jährige mit ihrem langjährigen Lebensgefährten in einer gemeinsamen 3-Zimmer-Wohnung in Düren in einem Mehrparteienhaus, in dem auch Menschen ohne Behinderungen leben. Zuvor wohnte sie im stationären Bereich des Rheinischen Blindenheims. Als dort im Rahmen des LVR-Anreizprogramms eine Trainingswohngruppe eröffnet wurde, nutzte sie diese Chance, um sich fit zu machen für die Selbstständigkeit. In der Trainingswohngruppe übten insgesamt 6 Bewohnerinnen und Bewohner des RBV-Blindenheims hauswirtschaftliche Tätigkeiten und die Orientierung und Mobilität im Straßenverkehr - zur Vorbereitung auf ein eigenständiges Leben in der eigenen Wohnung. Nach 1,5 Jahren in der Trainingswohngruppe fühlte Marianne Poltys sich fit genug, um ihren Wunsch umzusetzen, trotz geistiger Beeinträchtigung, starker Sehbehinderung und einer Gehbehinderung mit ihrem Lebensgefährten in eine gemeinsame Wohnung in einer „normalen" Nachbarschaft zu ziehen. Ihr Partner ist nun ebenso wie sie Kunde des Ambulant Betreuten Wohnen des RBV Düren.
Das Leben in der eigenen Wohnung bedeutet für Marianne Poltys gleichzeitig mehr Freiheiten und mehr Pflichten. Die Rund-um-die-Uhr-Versorgung im Wohnheim hat sie getauscht gegen die Möglichkeit, selbstbestimmter ihren Alltag zu organisieren. Sie freut sich, dass sie nun ihr Geld so einteilen kann, wie es ihr am besten passt. Mit dem zur Verfügung stehenden Geld kommt sie gut aus. Nicht nur finanziell hat sie mehr Freiheiten: „Ich kann jetzt essen, was ich möchte und kann es selbst zubereiten oder was bestellen."

Seit sie in ihrer eigenen Wohnung lebt, unternimmt sie im Rahmen der Betreuung des ambulanten Dienstes häufiger Ausflüge als zuvor, zum Beispiel nach Köln oder Aachen. Mit einem der Nachbarn im Haus, der ebenfalls Kunde des Betreuten Wohnen des RBV ist, hat sie regelmäßigen und guten Kontakt. Unterstützung der Eingliederungshilfe erhält sie weiterhin auch im Alltag: Mehrmals die Woche kommt eine Mitarbeiterin des ambulanten Dienstes des RBV, die Marianne Poltys bereits in der Trainingswohngruppe begleitete, und unterstützt beim Kochen einfacher Mahlzeiten, bei der Reinigung der Wohnung und bei Arztbesuchen. Unter Anleitung kann sie Waschmaschine und Trockner bedienen. Stolz ist Marianne Poltys auf all das, was sie eigenständig und ohne fremde Hilfe erledigt: Staubsaugen, den Tisch abwaschen und die Spülmaschine ein- und ausräumen.
In ihrer eigenen Wohnung genießt sie die Selbstständigkeit, die Zweisamkeit und die größere Ruhe: weniger Leute, weniger Trubel. Hier will sie wohnen bleiben, das Wohnheim vermisst sie nicht. Was ihr besonders gut gefällt: „In meiner Wohnung kann ich machen, was ich will. Ich mache die Tür zu und werde nicht gestört."

Freut sich über die eigene Wohnung: Marianne Poltys zog vor zwei Jahren aus dem Rheinischen Blindenheim aus.

2 Name geändert

Der **RBV Düren** strebte als Projektziel im Anreizprogramm eine Reduzierung der 47 Wohnheimplätze des Rheinischen Blindenheims auf 24 stationäre Plätze an. Da noch 31 Plätze belegt sind (Stand April 2018), wurde das Ziel lediglich teilweise erreicht. Um das Ziel zu erreichen, sollten Leistungsberechtigte ins selbständige Wohnen mit ambulanter Unterstützung wechseln. Zudem wurde eine Reduzierung der Platzzahlen durch Umzüge der Leistungsberechtigten in andere Einrichtungen oder den Auszug zurück ins Elternhaus realisiert.

Der **RBV Düren** finanzierte von den bereitgestellten Fördermitteln eine Trainingswohngruppe. Die Trainingswohngruppe ermöglichte insgesamt sechs blinden/stark seh- bzw. mehrfachbehinderten Klientinnen und Klienten ein intensives Training der notwendigen Fähigkeiten in den Bereichen Hauswirtschaft sowie Orientierung und Mobilität im Straßenverkehr zur Vorbereitung auf ein eigenständiges Leben in der eigenen Wohnung. Innerhalb des Projektzeitraums gelang einer Teilnehmerin der Trainingswohngruppe der Auszug in die eigene Wohnung. Die anderen Teilnehmenden schafften den Auszug in eine eigene Wohnung innerhalb der Projektlaufzeit nicht. Dies lag zum einen an dem sich verschlechternden gesundheitlichen Zustand mancher Klientinnen und Klienten. Zum anderen wären die Teilnehmenden teilweise in der Lage in einer eigenen Wohnung zu wohnen, wünschen sich aber weiterhin, in einer Wohngemeinschaft und nicht alleine zu wohnen. Für eine Wohngemeinschaft hat der **RBV Düren** jedoch bisher kein geeignetes Objekt gefunden (s. Kapitel Veränderungen auf der Ebene der Sozialstruktur, Seite 47). Zusätzlich schafften sieben weitere Personen den Umzug aus der stationären Wohneinrichtung des **RBV Düren** in die eigene Häuslichkeit, obwohl sie nicht an der Trainingswohngruppe teilgenommen hatten. Die befragten Mitarbeitenden des **RBV Düren** bezeichneten die Trainingswohngruppe als wichtigen Zwischenschritt zwischen dem Wohnen mit stationärer und ambulanter Unterstützung, weil die Klientinnen und Klienten dort besser als im regulären Wohnheimbetrieb auf ein selbständigeres Leben vorbereitet werden könnten. Die Ergebnisse des Projektes können dies jedoch nicht belegen, da von den acht Leistungsberechtigten, die in eine ambulante Wohnform wechselten, nur eine Person aus der Trainingsgruppe kam.

Als ein großer Hemmfaktor für einen Übergang ins ambulant betreute Wohnen werden seitens der Projektverantwortlichen des **RBV Düren** und des **Diakoniewerks Duisburg** Ängste der Klientinnen und Klienten bezüglich einer Veränderung der Wohn- und Unterstützungsform und Ängste vor der Übernahme der Verantwortung für einen eigenen Haushalt herausgestellt. Die Projekterfahrungen zeigen, dass eine gute Vorbereitung der Klientinnen und Klienten entscheidend ist, um eventuellen Ängsten und Bedenken der Klientinnen und Klienten aufgrund der neuen Wohnsituation erfolgreich begegnen zu können und eine positive Wahrnehmung der Veränderungen zu ermöglichen. Dabei ist das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Fähigkeiten und Ressourcen wichtig, um die Klientinnen und Klienten bei den Veränderungen zu unterstützen. Klienten des **Diako-**

niewerks Duisburg konnte zusätzlich dadurch Sicherheit vermittelt werden, dass sie in Notfällen die Rufbereitschaft der stationären Wohneinrichtung des Diakoniewerks nutzen können.

Alle Projekte haben die Klientinnen und Klienten, für die ein Wechsel der Wohnform bevorstand, durch ausführliche Informationen auf die Veränderungen vorbereitet. Für die Leistungsberechtigten des **Diakoniewerks Duisburg** wurden spezielle Veranstaltungen und Workshops angeboten, die sie auf das Leben in einer eigenen Wohnung und den selbständigeren Umgang mit den eigenen Finanzen vorbereiten sollten. Zudem wurden einige Klienten vom Fallmanagement des LVR besucht, sodass sie direkt von Vertreterinnen und Vertretern des LVR Antworten auf ihre Fragen erhielten, die vor allem finanzielle Änderungen betrafen. Der **RBV Düren** nutzte neben der Trainingswohngruppe vor allem Gespräche mit den Klientinnen und Klienten, um sie auf einen Wechsel in die ambulante Unterstützung vorzubereiten.

Wie die Erfahrungen aus den Projekten zeigen, erleichtern ein intensives Training der notwendigen Fähigkeiten in den Bereichen Hauswirtschaft sowie Orientierung und Mobilität im Straßenverkehr und eine umfassende Vorbereitung der Leistungsberechtigten auf ein eigenverantwortlicheres Leben den Wechsel der Wohnform und sollten deshalb bei Konversionsvorhaben berücksichtigt werden.

Teilweise erfolgte der Wechsel der Wohnform auf Initiative der Klientinnen und Klienten, während er in einigen Fällen von den Projektverantwortlichen angeregt wurde. Aus den Angaben der Projektverantwortlichen in der standardisierten Online-Umfrage lässt sich erkennen, dass die Leistungsberechtigten, die nun ambulant betreut werden, mehrheitlich zufrieden mit ihrer veränderten Wohnsituation sind. Die Projektverantwortlichen des **Diakoniewerks Duisburg** sehen den Wechsel der Wohnform bei der Mehrheit der Klientinnen und Klienten als gelungen an. Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse der persönlichen Interviews gestützt. Doch die Verantwortlichen des **Diakoniewerks Duisburg** berichten auch von Schwierigkeiten und Rückschlägen: Bei zwei Leistungsberechtigten führte die größere Selbstständigkeit dazu, dass sie sich der Unterstützungsleistung durch die ambulante Betreuung entzogen, obwohl sie diese nach Ansicht der Mitarbeitenden benötigen würden.

Die in einem persönlichen Interview befragten Klientinnen und Klienten, die von einem Wechsel der Wohnform betroffen waren, zeigten sich mit ihrer veränderten Unterstützungssituation zufrieden. So gaben sie an, dass sie mit der Qualität und dem Umfang ihrer ambulanten Unterstützung zufrieden seien. Im Falle einiger Leistungsberechtigter des **Diakoniewerks Duisburg** konnte die Anzahl der Fachleistungsstunden reduziert werden, weil sie weniger Unterstützung benötigten als erwartet.

Auch nach Umwandlung der Wohnform sind jeweils die gleichen Bezugsbetreuer für die Klientinnen und Klienten zuständig, die sie bereits im stationären Setting betreut haben. Dies kann den Wechsel der Wohnform erleichtern, da die vertraute Bezugsperson weiterhin im Alltag der Klientin oder des Klienten präsent ist.

Das **HPH-Netz Ost** finanzierte über das LVR-Anreizprogramm ein Quartiersmanagement, das die Umwandlung der Komplexeinrichtung Ledenhof in ein inklusives Wohnquartier mit vorbereitet und begleitet. Im neuen Wohnquartier sollen perspektivisch 50 Menschen mit Behinderungen in barrierefreien, kleinteiligen Wohneinheiten leben. Ca. 65 Leistungsberechtigte sind im Zuge der baulichen Veränderungen in Wohnangebote in der Umgebung gezogen. Für die übrigen Klientinnen und Klienten des Ledenhofs hat es aufgrund des bisherigen Baufortschritts noch keinen Wechsel der Wohnform gegeben. Dennoch hat ein aktiv gesteuerter Veränderungsprozess begonnen, der auch für die Leistungsberechtigten wahrnehmbar ist. Die interviewten Klientinnen und Klienten fühlen sich gut über die Neubebauung und die Veränderungen informiert. Dies wird von den befragten Mitarbeitenden bestätigt. Damit Informationen auch für Menschen mit geistiger Behinderung verständlich sind, wurde im Rahmen des Projektes u.a. ein Erklärvideo erstellt, in dem das Projekt beschrieben wird. Die Projektverantwortlichen legen Wert darauf, dass die Klientinnen und Klienten ihr zukünftiges Zuhause mitgestalten können. Zum Beispiel wurde ein Workshop veranstaltet, bei dem die Klientinnen und Klienten mithilfe von Piktogrammen darstellen konnten, welche Möbel sie haben möchten oder in welcher Farbe ihr Zimmer gestrichen sein soll.

Die Klientinnen und Klienten stehen dem Umbau insgesamt positiv gegenüber. Sie freuen sich vor allem darauf, dass sie in kleineren Wohneinheiten oder in einem Einzelappartment leben werden können. Auch die Möglichkeit selbständiger zu leben, ist für einige Leistungsberechtigte wichtig. Die befragten Mitarbeitenden befürworten ebenfalls kleinere Wohneinheiten für die Leistungsberechtigten und erwarten, dass dann individueller auf einzelne Personen eingegangen werden kann. Vereinzelt äußerten Mitarbeitende auch Bedenken bezüglich der Veränderungsprozesse. So bezweifelte eine Mitarbeiterin, ob alle Klientinnen und Klienten, insbesondere ältere Personen, den Umzug erfolgreich meistern werden.

Praxisbeispiel Projekt HPH-Netz Ost:

„Auf dem Ledenhof ist viel mehr los!“

Seit auf dem Ledenhof das durch das LVR-Anreizprogramm geförderte Quartiersmanagement aktiv ist, hat sich das Leben von Thomas Groß[3], 58 Jahre alt und seit fast 30 Jahren Bewohner der HPH-Einrichtung im Bonner Osten, in mancherlei Hinsicht zum Positiven verändert. Groß, der mittelgradig intelligenzgemindert ist, hatte besonders viel Spaß an den Festen mit der Nachbarschaft, die der Quartiersmanager Michael Heine organisiert hat. Er erinnert sich gut an das Sommerfest oder das Oktoberfest, auf dem zur Musik getanzt wurde. Als zeitweise Flüchtlinge auf dem Ledenhof untergebracht waren, haben sie ein gemeinsames Fußballturnier veranstaltet. „Das war wirklich toll!“, findet Thomas Groß, dem die Geselligkeit und das Miteinander der Bewohnerinnen und Bewohner, aber auch die Begegnung mit Menschen ohne Behinderungen viel Freude macht. Auch beim Karnevalszug und dem anschließenden Umtrunk war Groß wie andere Klientinnen und Klienten des Ledenhofs dabei.

Aber es geht nicht nur ums Feiern. Thomas Groß ist stolz darauf, eine aktive Rolle beim Dreh des ebenfalls im Rahmen des Projekts produzierten Films „Wohnen im Ledenhof“ übernommen zu haben: „Darin bin ich zu sehen, wie ich vom Einkaufen nach Hause komme.“ Und auch sonst bringt er sich gern ein, etwa beim Spüldienst auf der nahegelegenen Burg Lede, auf der Veranstaltungen und Festivitäten aller Art stattfinden. Nach getaner Arbeit freute er sich darüber, noch mit den Leuten dort zusammensitzen und ein Schwätzchen halten zu können.

Auf dem Ledenhof wohnt Thomas Groß schon, seit dieser Ende der 1980er-Jahre gebaut wurde. Er hat durch Informationsveranstaltungen des Quartiersmanagements erfahren, dass das Gelände des Ledenhofs umgebaut wird und dort zukünftig Menschen mit und ohne Behinderungen leben werden. Heute lebt er in einer Gruppe mit acht weiteren Personen; nach dem Umbau möchte er gern ein Einzelapartment haben. Er weiß, dass ein eigenes Apartment mehr Arbeit im Haushalt mit sich bringt. Deshalb bereitet er sich momentan auf ein selbständigeres Leben vor. „Ich arbeite jetzt als Koch in der Küche der Bonner Werkstätten. Das mache ich, damit ich das Kochen lerne. Das brauche ich für mein späteres Leben.“ Er findet ein eigenes Apartment angenehmer als das Wohnen in einer großen Gruppe, denn in seinem Zuhause möchte er nach seinem Arbeitstag gerne zur Ruhe kommen. Thomas Groß freut sich auf seine zukünftige Wohnung und wünscht sich, dass alles so kommt, wie er es mit den Leuten vom HPH besprochen und geplant hat.

Fühlt sich gut informiert über die Veränderungen und genießt die Geselligkeit – Thomas Groß, seit 30 Jahren Ledenhof-Bewohner

3 Name geändert

4.2.2 Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten

Durch das Leben in einer eigenen Wohnung ist die Selbständigkeit der betroffenen Klientinnen und Klienten des **Diakoniewerks Duisburg** und des **RBV Düren** gestiegen. Die Leistungsberechtigten selbst bemerkten vor allem eine größere finanzielle Unabhängigkeit im Rahmen der ambulanten Unterstützung und gaben an, nun einen größeren Geldbetrag zur freien Verfügung zu haben. Die höhere finanzielle Selbständigkeit wird von den befragten Leistungsberechtigten als positiv bis neutral bewertet. Teilweise berichteten die Klientinnen und Klienten auch von größerer Eigenständigkeit in dem Bereich der Haushaltsführung. Eine Klientin aus der Trainingswohngruppe des **RBV Düren** schilderte ebenfalls, dass sie durch das Training selbständiger in der Erledigung von Tätigkeiten im Haushalt geworden sei. Die Wahrnehmung der Klientinnen und Klienten deckt sich mit der Einschätzung der Mitarbeitenden und Projektverantwortlichen, die ebenfalls eine gestiegene Selbständigkeit in den Bereichen Finanzen und Haushaltsführung bei den Klientinnen und Klienten beobachteten.

Aufgrund von gewonnenen Kompetenzen durch ein intensives Orientierungs- und Mobilitätstraining bewegen sich die Teilnehmenden der Trainingswohngruppe des **RBV Düren** nun häufiger im Sozialraum, um eigenständig Einkäufe zu erledigen oder Ärzte aufzusuchen. Dabei kommt es, im Vergleich zu vorher, häufiger zu Interaktionen mit Personen aus der Nachbarschaft.

Eine der wichtigsten Veränderungen für die Klientinnen und Klienten des **Diakoniewerks Duisburg** besteht darin, dass sie einen besseren Überblick über den Stadtteil haben, in dem sie leben. Dies wurde durch Workshops mit den Klientinnen und Klienten erreicht, in denen sie u.a. mehr über Freizeitaktivitäten im Stadtteil und die Wohnraumsuche erfahren konnten. Das gewonnene Wissen führte dazu, dass die Klientinnen und Klienten sich eher als zuvor zutrauen, ohne Begleitung der Fachkräfte bestimmte Aktivitäten zu unternehmen.

Somit lässt sich insgesamt konstatieren, dass eine höhere Selbstständigkeit der Klientinnen und Klienten im Bereich der Haushaltsführung erzielt wurde. Außerdem bewegen sie sich häufiger und selbständiger im Sozialraum.

Praxisbeispiel Diakoniewerk Duisburg:

„Mein eigenes Geld macht mich viel selbständiger!“

Siegfried Zimmermann[4] ist bereits seit einigen Jahren Klient des Diakoniewerks in Duisburg-Ruhrort. Bis Ende 2016 lebte der 63-Jährige, der an einer paranoiden Schizophrenie erkrankt ist, in einer Außenwohngruppe und wurde dort stationär betreut. Dann endlich konnte er seinen Wunsch umsetzen und in eine eigene Wohnung umziehen, gemeinsam mit seinem langjährigen Mitbewohner, dem 65-jährigen Lothar Scholz. Siegfried Zimmermann ist damit einer von neun Klientinnen und Klienten des Diakoniewerks, denen durch das Projekt im LVR-Anreizprogramm ein selbstständigeres Leben im ambulanten Setting ermöglicht wurde.

Siegfried Zimmermann erhielt viel Unterstützung für den Schritt in die Selbstständigkeit. Mitarbeitende des Diakoniewerks halfen bei der Wohnungssuche. Er hat sich auf den Umzug vorbereitet, indem er viele Gespräche mit seinem Bezugsbetreuer und der im Rahmen des Projektes angestellten Quartiersmanagerin geführt hat. Die Quartiersmanagerin initiierte außerdem Veranstaltungen, die den Weg in ein eigenständigeres Leben unterstützt haben. Hilfreich war für Siegfried Zimmermann zum Beispiel eine Veranstaltung mit einer Mitarbeiterin der Wohnungsberatung, die Informationen über die eigenständige Finanzierung der Miete gab. Bedenken umzuziehen hatte Zimmermann nicht. Die Wohnung gefällt ihm gut, denn jeder hat einen eigenen Balkon und es gibt ein gemeinsames Esszimmer. Er ist froh, dass der Umzug geklappt hat.

Das Zusammenleben mit seinem Mitbewohner läuft gut. Er bezahlt nun selbst seine Miete und hat mehr Geld zur Verfügung. Er betont: „Ich finde es besonders gut, dass ich finanziell gesehen selbständiger bin.“ Ansonsten sind einige vertraute Dinge gleich geblieben. So ist auch nach dem Umzug der gleiche Bezugsbetreuer für ihn zuständig. Siegfried Zimmermann ist mit seiner Betreuung und dem Umfang der Betreuung zufrieden. Er erhält u.a. Unterstützung bei der Reinigung der Wohnung und beim Kochen.

Zimmermann besucht täglich den Treffpunkt des Diakoniewerks „Café Mittendrin“, trinkt dort Kaffee und unterhält sich mit anderen Klientinnen und Klienten. Aufgrund seiner psychischen Erkrankung hört er Stimmen und ist deshalb froh, wenn er unter Leuten ist. Denn Gesellschaft bedeutet für ihn Ablenkung von den inneren Stimmen.

4 Beide Namen geändert

Im Rahmen des durch das Anreizprogramm finanzierten Quartiersmanagements hat er sich an der Projektgruppe „Ruhrort: inklusiv“ beteiligt. Dort wurde besprochen, welche Freizeitaktivitäten unternommen werden können oder auch welche Möglichkeiten es zur Verschönerung des Stadtteils Ruhrort gibt. Siegfried Zimmermann hat außerdem bei den Freizeit-Entdeckern mitgemacht. In dieser Gruppe wurden Flyer gesammelt und Freizeitaktivitäten ausgesucht, zu denen sie anschließend hingegangen sind. So hat er gelernt, selbständig Informationen einzuholen und weiß nun besser Bescheid, was er in seiner Freizeit unternehmen kann. Er hat im Rahmen des Projektes am Dreh des Films „Lieblingsorte in Ruhrort“ teilgenommen. Das war „schön und mal was anderes“, findet Siegfried Zimmermann. „Mein Lieblingsort ist der Maximilianplatz, weil ich dort immer rauche.“

Siegfried Zimmermann hat sich im Projekt als 'Freizeit-Entdecker' betätigt und seine Nachbarschaft besser kennen gelernt.

Zu den wichtigsten Konzepten in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen zählt das Konzept des Empowerment (Theunissen 2009: 9). Empowerment kann sinngemäß mit Selbstbemächtigung oder Selbstbefähigung übersetzt werden. Laut Herriger (2014: 20) beschreibt Empowerment „Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen". Ziel von Empowerment ist es, „Kräfte im Menschen zu stärken, ihn zu befähigen, seine Potenziale zu entfalten und ihn zu ermächtigen, sein Leben selbst zu bestimmen." (Lenz 2003: 238). Empowerment fördert auf der individuellen Ebene das Wachstum von Selbstbewusstsein, Selbstwert und Selbstwirksamkeit (Lenz 2003: 238).

Zwei der interviewten Leistungsberechtigten des **HPH-Netz Ost** haben sich bei den „Ledenshelfern" engagiert. Dabei handelt es sich um eine durch das Quartiersmanagement neu geschaffene Nachbarschaftshilfe, bei der ca. 12 Klientinnen und Klienten einfache Tätigkeiten, wie Blumen gießen, übernehmen. Diese Hilfe wird ehrenamtlich von den Klientinnen und Klienten des **Ledenhofs** erbracht und führt bei ihnen zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls. Die beiden befragten Leistungsberechtigten freuten sich darüber, Aufgaben übernehmen zu können und wünschen sich, dies fortführen zu können.

Nach Angaben der Projektverantwortlichen leisteten Projektaktivitäten in allen drei Projekten einen Beitrag dazu, dass die Klientinnen und Klienten mehrheitlich selbstbestimmter als vor Beginn des Projekts leben können. Auch in Interviews mit Klientinnen und Klienten zeigte sich, dass sie sich darüber freuen, selbstbestimmter ihren Wohnalltag gestalten zu können. Zu einer selbstbestimmteren Lebensführung der Klientinnen und Klienten kam es in verschiedenen Bereichen. So wird seitens des **Diakoniewerks Duisburg** betont, dass die Klientinnen und Klienten nach der Konversion hin zu einer ambulanten Wohnform selbstbestimmter über ihr finanziellen Angelegenheiten entscheiden können. Die Klientinnen und Klienten der Trainingswohngruppe des **RBV Düren** waren in Bezug auf ihre Wohnsituation selbstbestimmter als im Wohnheim, weil die Betreuungszeiten im Vergleich zu den Betreuungszeiten im stationären Teil des Wohnheims reduziert wurden und häufig Situationen entstanden, die durch die Leistungsberechtigten selbstständig zu klären waren. Um die Leistungsberechtigten auf ein selbständigeres Leben vorzubereiten, hatten Klientinnen und Klienten des Ledenhofs die Chance am sogenannten Wohnführerschein teilzunehmen. Ziel des Wohnführerscheins ist es, die Übernahme von (Eigen-)Verantwortung in lebenspraktischen Bereichen zu fördern und so ein zukünftiges selbstbestimmteres Leben zu erleichtern.

4.2.3 Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum

Aus Sicht der Projektverantwortlichen sind durch Projektaktivitäten mehr Klientinnen und Klienten verstärkt im Sozialraum eingebunden. Die Angaben der Projektverantwortlichen über den Anteil der Leistungsberechtigten, die aufgrund von Projektaktivitäten verstärkt im Sozialraum eingebunden sind, schwanken zwischen 10% (**Diakoniewerk Duisburg**), 30% (**RBV Düren**) und 70% (**HPH-Netz Ost**). Zudem gaben alle Projektverantwortlichen an, dass Leistungsberechtigte durch das Projekt vermehrt soziale Kontakte außerhalb von Institutionen der Eingliederungshilfe pflegen.

Die Einbindung der Leistungsberechtigten im Sozialraum wird durch verschiedene Faktoren gehemmt. Die Projektverantwortlichen sehen die Gründe für eine geringe Einbindung zum einen in der Behinderung der Leistungsberechtigten. So werden die psychische Behinderung und eine damit verbundene Antriebsarmut bzw. die körperliche und geistige Behinderung und der daraus erwachsende Unterstützungsbedarf als Hemmfaktoren in der Online-Umfrage genannt. Zum anderen wird die geringe Einbindung durch äußerliche Faktoren wie die geschlossen wirkende Dorfstruktur der Komplexeinrichtung des Ledenhofs oder Vorurteile der Nachbarschaft gegenüber den Menschen mit psychischer Erkrankung erklärt. Als förderlich für die Einbindung der Leistungsberechtigten im Sozialraum werden Veranstaltungen und (Freizeit-) Aktivitäten erkannt, die in Kooperation mit Akteuren im Quartier stattfinden, und bei denen es zu Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen kommt (s. Kapitel „Begegnungsmöglichkeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen“, Seite 46). Außerdem wird der Information der Klientinnen und Klienten eine hohe Bedeutung zugemessen.

Um die Teilhabemöglichkeiten der Leistungsberechtigten zu erweitern, gab es in den Projekten verschiedene Maßnahmen, die die Nutzung von Angeboten im Sozialraum unterstützen sollten. In **Duisburg-Ruhrort** gab es beispielsweise eine „Freizeit-Entdecker“-Gruppe, in der Klientinnen und Klienten, zunächst angeleitet und später selbständig, Informationen über Angebote im Stadtteil einholten und sich zu Freizeitaktivitäten verabredeten. Außerdem wurden Interaktionsmöglichkeiten mit fremden Personen im Sozialraum thematisiert, indem mit den Klientinnen und Klienten Grußrituale geübt wurden. In Folge dessen grüßten mehr Klientinnen und Klienten andere Bürgerinnen und Bürger im Stadtteil, woraufhin die Projektverantwortlichen sowohl von den Leistungsberechtigten als auch anderen Bürgerinnen und Bürgern positive Rückmeldungen bekommen haben. Laut der Quartiersmanagerin ist insgesamt das Verständnis für die Klientinnen und Klienten gestiegen, weil das **Diakoniewerk** im Rahmen des Projektes verstärkt ins Gespräch mit den Bürgerinnen und Bürgern getreten sei und über das Verhalten der Klientinnen und Klienten aufkläre. Dennoch ist es lediglich teilweise gelungen, dass Leistungsberechtigte mehr an Angeboten im Sozialraum teilhaben. Neben den oben genannten Faktoren führt die Quartiersmanagerin dies darauf zurück, dass

biographische Erfahrungen sowie fehlende finanzielle Mittel für nicht kostenfreie Aktivitäten die Leistungsberechtigten an der Teilhabe an Aktivitäten im Sozialraum hindern.

Die Projektverantwortlichen des **HPH-Netz Ost** sehen Veränderungen in der Teilhabe der Klientinnen und Klienten bezüglich der Teilnahme an Festen und Veranstaltungen. Hier sei die Akzeptanz der Nachbarschaft gestiegen und Kontakte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen werden mehr zur Normalität. Die interviewten Bewohnerinnen und Bewohner des **Ledenhofs (HPH-Netz Ost)** äußerten sich positiv über die vom Quartiersmanager auf dem Ledenhof initiierten Veranstaltungen (wie den Karnevalsumzug, das Sommerfest und Fußballfest). Mitarbeitende des Ledenhofs sind der Ansicht, dass die Klientinnen und Klienten durch das Wirken des Quartiersmanagers besser als zuvor in die Nachbarschaft eingebunden sind.

4.3 Veränderungen auf der Ebene der Organisation

Sowohl die Umwandlung von einer stationären Wohnform hin zu einer ambulanten Wohnform als auch die Fokussierung auf eine sozialraumorientierte Arbeitsweise stellen für eine Organisation und deren Mitarbeitende einen tiefgreifenden Paradigmenwechsel dar. Der Perspektivwechsel von einer institutions- zu einer personenzentrierten Haltung stellt eine Herausforderung für Organisationen dar. Vor dem Hintergrund des Bundesteilhabegesetzes und den fachlichen Entwicklungen der letzten Jahre mit der stärkeren Betonung der Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten, ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Mitglieder der Organisation den Paradigmenwechsel vom Versorgungsgedanken hin zu einer personenzentrierten Unterstützungsleistung aktiv mittragen und umsetzen. Für den Erfolg der Projekte ist die Bereitschaft der Projektverantwortlichen und der Mitarbeitenden, die eigene Arbeit zu reflektieren, von großer Bedeutung.

Wie die Erfahrungen der Projektträger zeigen, ist im Alltag stationärer Einrichtungen eine effiziente Organisation und Durchführung von Arbeitsabläufen entscheidend, da zeitliche und personelle Ressourcen oft begrenzt sind. Personenzentrierung und Individualisierung führen häufig zu Konflikten mit organisationalen Abläufen. Dies kann dazu führen, dass lebenspraktische Fertigkeiten oder andere Kompetenzen der Leistungsberechtigten wenig gefördert werden, weil sie im stationären Kontext nicht erforderlich sind und das Training dieser Fertigkeiten Arbeitsabläufe verlangsamen kann. Ein wichtiges Ergebnis der Reflektionen im Fokusgruppen-Workshop im März 2017 war, dass dieses Spannungsfeld zwischen effizienter Organisation und personenzentrierter Förderung der einzelnen Leistungsberechtigten in der gesamten Organisation wahrgenommen und thematisiert werden muss. Das Anreizprogramm hat mit dem Fokus auf ambulante Unterstützungsmöglichkeiten in den Einrichtungen auch die Förderung le-

benspraktischer Fertigkeiten im stationären Betreuungssetting in den Vordergrund gerückt, als Basis für ein selbständigeres und eigenverantwortlicheres Leben.

4.3.1 Information und Partizipation der Mitarbeitenden einer Organisation

Alle Projektverantwortlichen berichten von mehr oder weniger stark ausgeprägten Ängsten und Vorbehalten der Mitarbeitenden gegenüber den Neuerungen. Die Bedenken werden begründet mit befürchteten Nachteilen für die Klientinnen und Klienten (z.B. schlechtere Versorgung) oder für sich selbst (z.B. andere Arbeitsbedingungen). Aus den Beobachtungen der Projekte lässt sich schlussfolgern, dass gerade Mitarbeitende, die bereits lange im stationären Bereich arbeiten, Veränderungen häufig zunächst kritisch gegenüberstehen. Die Erfahrungen der drei Projekte zeigen, dass es unerlässlich ist, die Mitarbeitenden so umfassend wie möglich über die bevorstehenden Neuerungen zu informieren und aktiv in den Veränderungsprozess einzubeziehen, damit deren Sorgen und Vorbehalte aufgenommen, bearbeitet und möglichst beantwortet werden können.

Dazu wurden in den drei Projekten unterschiedliche Wege genutzt. Zum einen wurden Teambesprechungen und Einzelgespräche genutzt, um Mitarbeitende mit Informationen zu versorgen und ihnen die Möglichkeit zur Partizipation zu geben. Zum anderen gab es spezielle Schulungen und Workshops, die sich u.a. mit Sozialraumentwicklung und Veränderungen in der Wohnform beschäftigten. Beispielsweise organisierte der **RBV Düren** Schulungen mit Mitarbeitenden und Leistungsberechtigten im Bereich der Lebenspraktischen Fertigkeiten. Ein weiteres Beispiel ist der Workshop „Wohnkonstellationen“, der vom Quartiersmanagement des **HPH-Netz Ost** organisiert wurde. Dieser verfolgte das Ziel, Vorschläge und Anregungen für die zukünftigen Wohnkonstellationen in den neu zu bauenden Wohnungen zu sammeln. Einrichtungsleitungen, Regionalleitung, Mitarbeitende und auch Bewohnerbeirat, Angehörigenbeirat und Vertreterinnen und Vertreter aus den verschiedenen Häusern des Ledenhofs wurden zur Teilnahme eingeladen. Die Mitarbeitenden des Ledenhofs betonten, dass sie sich durch den Quartiersmanager sehr umfassend informiert und eingebunden fühlten. Das **Diakoniewerk Duisburg** gründete eine Projektgruppe, in der Mitarbeitende des Trägers und Leistungsberechtigte gemeinsam überlegten, wie eine inklusive Quartiersentwicklung im Stadtteil gefördert werden kann. Die Projektverantwortlichen sehen es als wichtig an, dass Mitglieder der Projektgruppe als Multiplikatoren die Ergebnisse und Erkenntnisse der Projektgruppe an andere Mitarbeitende weitergeben.

4.3.2 Neue Perspektiven durch Quartiersmanagement

Das **HPH-Netz Ost** und das **Diakoniewerk Duisburg** stellten für die Projektlaufzeit jeweils einen Quartiersmanager bzw. eine Quartiersmanagerin ein, die die Erschließung und Entwicklung von Ressourcen im Sozialraum fördern sollten. Ziel ihrer Arbeit war unter anderem, dass in der gesamten Organisation der Sozialraum verstärkt in den

Blick genommen wird. Quartiersmanagement ist ein strategisches Instrument, das die Sozialraumspaltung in Städten aufhalten und auf die Gleichwertigkeit der Lebensbedingungen in den Teilräumen einer Stadt hinwirken soll (Krummacher et al. 2003: 201). Schlüsselaufgaben des Quartiersmanagements sind üblicherweise u.a. Bürgerbeteiligung und Bürgeraktivierung, Vernetzung privater und staatlicher Akteure sowie Koordination und Moderation (Krummacher et al. 2003: 201f.).

Das **Diakoniewerk Duisburg** hat bewusst eine Quartiersmanagerin eingestellt, die nicht aus dem pädagogischen Bereich, sondern aus der Raumplanung kam. Diese mitgebrachte Profession der Quartiersmanagerin hat dazu beigetragen, dass neue Perspektiven in die Organisation eingebracht wurden. Die Projektverantwortlichen sehen Multiprofessionalität als einen Gewinn und als erfolgssteigernden Faktor. Der beim **HPH-Netz Ost** eingestellte Quartiersmanager hat hingegen vor dem Projekt bereits in der Eingliederungshilfe gearbeitet und kennt die Ziele und Herausforderungen sowie Entwicklungen der Eingliederungshilfe aus der Praxis. Nach Ansicht des zuständigen Abteilungsleiters des LVR kann dies wiederum den Vorteil haben, dass typische Arbeitsabläufe und Arbeitsprozesse in Eingliederungshilfeeinrichtungen bekannt sind. Möglicherweise erleichtere dies die Einbindung der Mitarbeitenden, weil typische Arbeitsabläufe und Arbeitsprozesse der Mitarbeitenden eher im Blick des Quartiersmanagements sind.

4.3.3 Einstellungen der Mitarbeitenden zu Veränderungsprozessen

Nach Einschätzung der Verantwortlichen der drei Projekte stehen die Mitarbeitenden den jeweiligen Projekten und den damit verbundenen Veränderungen gegen Ende der Projektlaufzeit insgesamt positiver gegenüber als vor Beginn des Projektes. Die anfängliche Skepsis gegenüber der Umwandlung der Wohnform ist gesunken, weil die Mitarbeitenden nach der Umstellung bei Klientinnen und Klienten, die nun ambulant betreut werden, mehrheitlich positive Erfolge beobachten konnten. Die Projektverantwortlichen benennen die Konzentration auf die Ressourcen statt auf die Defizite der Leistungsberechtigten als einen bedeutenden Faktor für eine erfolgreiche Umsetzung der Projektziele. Die Ressourcenorientierung, auf die im Konzept der Sozialraumorientierung großer Wert gelegt wird, spielt nach den Erfahrungen im Anreizprogramm in der Praxis eine wichtige Rolle.

Die Neubebauung des Ledenhof-Geländes ist noch nicht abgeschlossen, sodass für die Klientinnen und Klienten des **HPH-Netz Ost** bisher kein Umzug in eine neue Wohnform stattfinden konnte. In Interviews äußerten Mitarbeitende des Projektträgers, dass sie der Neubebauung insgesamt positiv gegenüberstehen, weil sie für die Klientinnen und Klienten bessere Teilhabemöglichkeiten und ein selbständigeres Leben erwarten. Zudem gaben sie an, dass die Gebäude des Ledenhofs inzwischen veraltet seien und sie

sich deshalb auf einen moderneren Arbeitsplatz freuten. Gleichzeitig ist den Mitarbeitenden bewusst, dass die kleineren Wohneinheiten Veränderungen in der Form der Betreuungsleistungen mit sich bringen. Zeitgleich mit dem Umzug der Klientinnen und Klienten in die neuen Wohnungen wird die neue Finanzierungssystematik des Bundesteilhabegesetzes in Kraft treten, wodurch unabhängig vom Projekt Veränderungen auf die Mitarbeitenden zukommen werden. In den neuen Wohneinheiten werden die Büros der Mitarbeitenden außerhalb der Wohngemeinschaften liegen, anders, als bisher in den Häusern auf dem Ledenhof. Diese Veränderung wird von einer Mitarbeiterin als positiv angesehen, weil es den Klientinnen und Klienten mehr Privatsphäre und Selbständigkeit bietet. Eine Mitarbeiterin befürwortete die kleineren Wohneinheiten in den neuen Wohnungen, weil man dann individueller auf einzelne Leistungsberechtigte eingehen könne.

Das Wirken des Quartiersmanagers wird von den befragten Mitarbeitenden positiv wahrgenommen, insbesondere die Öffnung der Einrichtung in den Sozialraum und die gemeinsam mit Kooperationspartnern organisierten Veranstaltungen. Auch die Funktion des Quartiersmanagers als Bindeglied und Schnittstelle zwischen den Mitarbeitenden der Organisation und externen Akteuren wird als hilfreich für die Öffnung der Einrichtung in den Sozialraum bewertet.

4.3.4 Weiterentwicklungen innerhalb der Organisationen der Projektträger

Insgesamt lässt sich erkennen, dass die Projekte des Anreizprogramms Weiterentwicklungen innerhalb der Organisationen bewirkt haben. Die Verantwortlichen aller drei Projekte sind überzeugt, dass der Sozialraum im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden nun einen größeren Stellenwert einnimmt. Die Projektverantwortlichen des **Diakoniewerks Duisburg** stellten fest, dass die Mitarbeitenden die Klientinnen und Klienten nun besser darin unterstützen können, Angebote im Stadtteil wahrzunehmen, da sie selbst mehr Kenntnisse und mehr Verständnis für den Sozialraum gewonnen haben. Auch nach Beendigung des Projektes im Anreizprogramm will der Träger den eingeschlagenen Weg weitergehen und mehr Menschen das Leben in der eigenen Wohnung mit ambulanter Unterstützung ermöglichen. Die Projektverantwortlichen des **HPH-Netz Ost** beobachten, dass Gemeinwesenarbeit und fallunspezifische Arbeit für die Mitarbeitenden in der Unterstützung von Menschen mit geistiger Behinderung eine größere Rolle spielen und der Sozialraum mehr in den Blick genommen wird.

Die Projektverantwortlichen des **RBV Düren** berichten, dass das Thema Selbstbestimmung der Leistungsberechtigten in den letzten Jahren für die Mitarbeitenden an Bedeutung gewonnen hat. Dazu habe auch das LVR-Anreizprogramm beigetragen. Es fand eine Veränderung dahingehend statt, dass die Mitarbeitenden nicht mehr für die Klientinnen und Klienten entscheiden, sondern sie in ihren Entscheidungen begleiten.

Durch das LVR-Anreizprogramm wurde auch die Auseinandersetzung mit ambulanten Unterstützungsmöglichkeiten angestoßen, sodass sich der RBV besser auf die möglichen Veränderungen durch das Bundesteilhabegesetz vorbereitet sieht. Dabei messen die Projektverantwortlichen der Trainingswohngruppe eine große Bedeutung bei. Durch die von den Mitarbeitenden dort beobachteten positiven Effekte bei Selbständigkeit und Teilhabemöglichkeiten sei insgesamt die Unterstützung in der Mitarbeiterschaft für ambulante Betreuungsformen gestiegen.

Zusammenfassend kann der Schluss gezogen werden, dass durch die Projekte im Anreizprogramm in allen Projektträger-Organisationen ein Prozess der Weiterentwicklung stattgefunden hat. Die wichtigsten Veränderungen sind zum einen die stärkere Ausrichtung der Träger auf ambulante und personenzentrierte Unterstützungsleistungen und zum anderen eine verstärkte Berücksichtigung des Sozialraums im Arbeitsalltag.

4.4 Veränderungen auf der Ebene des sozialen Netzwerks

Im Konzept der Sozialraumorientierung hat die Netzwerkarbeit einen hohen Stellenwert. Sie ist auf Kooperation und Koordination mit Akteuren aus verschiedenen Bereichen angelegt, sodass deren Ressourcen genutzt werden können. Früchtel et al. (2010: 26) sehen das Ziel von Netzwerkarbeit darin, fallunspezifisch Beziehungen und Koalitionen zwischen unterschiedlichen Gruppen und Einzelnen herzustellen. Im Rahmen der Projekte wurde dieses Ziel ebenfalls verfolgt.

4.4.1 Rolle des Quartiersmanagements

Das **Diakoniewerk Duisburg** hat eine Quartiersmanagerin in Vollzeit eingestellt, die sich ganz auf Tätigkeiten im Rahmen des Quartiersmanagements konzentrieren konnte. Ziel war es, die Erschließung und Entwicklung weiterer Ressourcen im Sozialraum im Sinne einer inklusiven Quartiersentwicklung voranzutreiben. Das **HPH-Netz Ost** stellte ebenfalls einen Quartiersmanager ein, der sich diesen Zielen widmen konnte. Dort sollte im Rahmen der Quartiersentwicklung vor allem die Information, Vernetzung und Beteiligung verschiedener Akteursgruppen im Quartier verbessert werden, sodass Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen stattfinden können. Der **RBV Düren** hat sich für einen anderen Weg entschieden und einen Mitarbeitenden lediglich anteilig freigestellt, damit er Aufgaben des Quartiersmanagements neben seinen üblichen Tätigkeiten übernehmen kann. Während der Mitarbeiter des **RBV Düren** bereits vorher dort tätig war, waren die Quartiersmanager des **HPH-Netz Ost** und des **Diakoniewerk Duisburg** vorher nicht beim jeweiligen Projektträger tätig und arbeiteten unabhängiger von den Organisationsstrukturen. Letzteres erleichtert aus Sicht der Evaluation

die Weiterentwicklung der Organisation, da die Quartiersmanager eine neue Perspektive einbringen konnten.

Die Erfahrungen aus den Projekten zeigen, dass ausreichende zeitliche Ressourcen nötig sind, um erfolgreich Netzwerkarbeit im Stadtteil zu betreiben. Um sich mit verschiedenen Akteuren erfolgreich vernetzen zu können, müssen zunächst gute Kenntnisse über das Quartier und die ansässigen Institutionen, Kontakte zu Vereinen, sozialen Einrichtungen und zur Politik vorhanden sein oder aktiv aufgebaut werden. Wichtig ist zudem, dass das Quartiersmanagement in der Öffentlichkeit präsent ist. Auch die Konzeption, Durchführung und Begleitung von Veranstaltungen und Angeboten sowie die Bewerbung dieser Veranstaltungen und Angebote nimmt Zeit in Anspruch. Das **HPH-Netz Ost** und das **Diakoniewerk Duisburg** konnten aufgrund der größeren zeitlichen Ressourcen des Vollzeit-Quartiersmanagements deutlich mehr Netzwerkarbeit betreiben und somit eine inklusive Sozialraumentwicklung fördern als der **RBV Düren**.

4.4.2 Öffentlichkeitsarbeit und Information beteiligter Akteure

Die Information über die Projektinhalte und Projektaktivitäten erfolgte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Dies geschah durch aufsuchende persönliche Gespräche, Pressemitteilungen, Zeitungsartikel, Radiointerviews, Flyer, Internetseiten (wie eigene Homepage oder eine eigene Facebook-Seite) und Aushänge in Geschäften im Stadtteil. Das **HPH-Netz Ost** verschickte per Mail regelmäßig Newsletter, um über Neuigkeiten zu informieren. Beim **Diakoniewerk Duisburg** wurde die Erfahrung gemacht, dass die meisten Personen über Aushänge im Stadtteil und Meldungen auf Facebook auf Veranstaltungen und Aktivitäten aufmerksam geworden sind. Zudem wurden die Projekte und die damit verbundenen Inhalte auf Fachtagungen und Veranstaltungen der Öffentlichkeit vorgestellt. Mit diesen Mitteln konnten die Projektverantwortlichen erreichen, dass die Klientinnen und Klienten und die Eingliederungshilfeeinrichtungen in der Öffentlichkeit präsenter als vor Projektbeginn sind.

Das **HPH-Netz Ost** entwickelte für das Projekt die Marke „Mitten im Leden“, um eine Abgrenzung von einem rein einrichtungsbezogenen Anliegen zu schaffen. Mit dem Markennamen wird auf das Quartier (in dem sich der Ledenhof und die Burg Lede befinden) Bezug genommen und gleichzeitig auf die inhaltliche Ausrichtung des Projekts, nämlich ein teilhabendes Leben in der Mitte der Gesellschaft. Bei „Mitten im Leden“ geht es nicht nur um die Zielgruppe der Menschen mit geistiger Behinderung, sondern um das gesamte Quartier. Das Logo von „Mitten im Leden“ ist u.a. auf Flyern und Veranstaltungseinladungen zu sehen und ziert ebenfalls das Stadtteilbüro. Die Erfahrungen des Quartiersmanagements zeigen, dass durch einen trägerunabhängigen Namen gedankliche Barrieren der Bürgerinnen und Bürger abgebaut und Veranstaltungen besser angenommen werden.

Für das Projekt des **HPH-Netz Ost** wurde ein Stadtteilbüro eingerichtet, welches die Möglichkeit bietet, Werbeplakate für Aktionen und Veranstaltungen sowie Informationen zum Projekt „Mitten im Leben" zu veröffentlichen. Das Stadtteilbüro liegt außerhalb des Einrichtungsgeländes mitten im Stadtteil. Nach Angaben des Quartiersmanagements wird das Ladenlokal seit der Eröffnung regelmäßig von Personen aus der Nachbarschaft besucht, die sich über das Projekt informieren und ihre Anregungen mitteilen. Im Rahmen des Projektes des **Diakoniewerks Duisburg** wurden offene Sprechstunden im Büro des Quartiersmanagements angeboten, das jedoch Teil der Räumlichkeiten des **Diakoniewerks Duisburg** war. Diese Sprechstunden wurden lediglich von den Leistungsberechtigten und nicht von anderen Ruhrorter Bürgerinnen und Bürgern genutzt, obwohl das Angebot im Stadtteil beworben wurde. Dies legt den Schluss nahe, dass solche Angebote eher angenommen werden, wenn sie sich außerhalb der Räumlichkeiten von Eingliederungshilfeeinrichtungen befinden.

4.4.3 Information und Einbindung der Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen

Die Einbindung von Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen der Klientinnen und Klienten ist nach Erfahrung aller drei Projekte von großer Bedeutung, denn die gesetzlichen Betreuungen müssen als rechtliche Vertretungen bei einigen Veränderungen, wie einem Wechsel der Wohnform, zustimmen. Teilweise sind Angehörige gleichzeitig die gesetzlichen Betreuungen ihrer Verwandten; in vielen Fällen haben sie einen erheblichen Einfluss auf das Verhalten und die Einstellung der Klientinnen und Klienten. Deshalb wurde in den drei Projekten großer Wert darauf gelegt, dass Angehörige und gesetzliche Betreuungen in die Veränderungsprozesse einbezogen werden. Dies wurde innerhalb der Projekte durch Einzelgespräche und Informationsveranstaltungen realisiert. In **Duisburg-Ruhrort** gab es das Angebot an Angehörige, an der Projektgruppe teilzunehmen; dieses Angebot nahm jedoch lediglich ein Angehöriger wahr.

Insgesamt zeigen die Erfahrungen der Projektverantwortlichen, dass einige Angehörige und gesetzliche Betreuungen einen Wechsel von einer stationären zu einer ambulanten Wohnform bzw. das inklusive Wohnprojekt am Ledenhof befürworten, weil sie mehr Selbstbestimmung und Teilhabe für die Klientinnen und Klienten erwarten. Jedoch wurde auch berichtet, dass manche gesetzlichen Betreuungen dadurch einen Mehraufwand für sich befürchteten. Somit besteht mitunter ein Konflikt zwischen den Interessen der rechtlichen Betreuung und den Interessen der Klientin oder des Klienten. Zudem seien manche Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen besorgt, dass die Klientinnen und Klienten nicht mehr so gut versorgt und geschützt seien wie im stationären Setting. Die Erfahrungen aus den Projekten verdeutlichen, dass es entscheidend ist, den Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen die Sicherheit zu geben, dass die Unterstützung der Klientinnen und Klienten auch im ambulanten Setting gewährleistet ist.

4.4.4 Kooperationen und Vernetzung

Im Rahmen des LVR-Anreizprogramms konnten alle Projektträger neue Kooperationen erschließen. Bei allen Projektträgern wurden neue Kooperationen mit anderen Einrichtungen aus dem sozialen Bereich, Kooperationen mit kulturellen Einrichtungen und Vereinen (z.B. Theater, Museum) und auch Kooperationen mit Verwaltung und (Kommunal-) Politik geschaffen. Teilweise kam es zu neuen Kooperationen mit religiösen Einrichtungen und Vereinen (**RBV Düren**, **HPH-Netz Ost**) und mit sportlichen Einrichtungen und Vereinen (**HPH-Netz Ost**). Der **RBV Düren** hat unter anderem neue Kooperationen mit anderen Einrichtungen der Eingliederungshilfe erschlossen. Insgesamt zeigt sich jedoch, dass der Fokus der Netzwerkarbeit in den Projekten eindeutig auf Kooperationen mit Akteuren außerhalb der Eingliederungshilfe liegt. Dies ist positiv zu bewerten, da durch Kooperationen mit Akteuren außerhalb der Eingliederungshilfe die Chancen der Klientinnen und Klienten steigen, an Angeboten und am Leben außerhalb der Eingliederungshilfe teilnehmen zu können.

Die Projektverantwortlichen betonten die Bedeutung von Kooperationen mit der Verwaltung und (Kommunal-) Politik. Aus allen Projekten wurde rückgemeldet, dass die Einrichtungen und die Klientinnen und Klienten nun bei örtlichen Akteuren präsenter seien und diese für das Thema Menschen mit Behinderungen sensibilisiert seien. Die Vernetzung in diesem Bereich wurde beispielweise über Stadtteilversammlungen (**RBV Düren**) oder einen Runden Tisch (**Diakoniewerk Duisburg**), an dem wichtige Akteure im Stadtteil vertreten sind, hergestellt. Nur wenn die Eingliederungshilfeeinrichtungen auf kommunaler Ebene vertreten sind, können sie die Interessen des Trägers und der Klientinnen und Klienten dort einbringen. Der Quartiersmanager des **Ledenhofs** konnte den Bezirksbürgermeister als Förderer des Projektes in der Öffentlichkeit gewinnen. Er nahm an Festen und Aktionen teil und vertrat die Interessen des Projektes in der Öffentlichkeit.

4.4.5 Begegnungsmöglichkeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen

Die Einbindung der Bürgerinnen und Bürger des Stadtteils wurde von den Projektträgern über verschiedene Wege verwirklicht. Eine Möglichkeit, Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu schaffen, besteht im bürgerschaftlichen Engagement für die Gemeinschaft im Sozialraum. Alle Projektträger haben versucht, Freiwillige für ein bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen. Die Träger stießen dabei durchgehend auf Schwierigkeiten, Menschen ohne Behinderungen zu finden, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen ehrenamtlich zu unterstützen. Beim **Diakoniewerk Duisburg** gab es die Idee, dass sogenannte Freizeit-Paten Klientinnen und Klienten, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung in ihrer Teilhabe sehr eingeschränkt sind, ehrenamtlich bei Freizeitaktivitäten begleiten. Es ist jedoch innerhalb der Projektlaufzeit nicht gelungen, externe Freizeit-Paten zu finden. Für die Zukunft ist geplant, dass statt-

dessen Klientinnen und Klienten andere Leistungsberechtigte als „Peer-Freizeit-Paten" begleiten, sodass sie selbst ehrenamtlich aktiv werden. Im Projekt des **Ledenhofs** wurde die Erfahrung gemacht, dass es eher gelingt, freiwillige Helferinnen und Helfer für anlassbezogene und befristete Engagements als für ein regelmäßiges Unterstützungsangebot zu finden. Die Freiwilligenakquise gelang u.a. über die Freiwilligenagentur der Stadt Bonn und über Facebook. So konnten ehrenamtliche Helferinnen und Helfer gefunden werden, die beispielsweise bei Festen an Essensständen mithalfen. Dem **RBV Düren** gelang es ebenfalls, für ein Sommerfest ehrenamtliche Kräfte zur Unterstützung zu gewinnen. Beim **Ledenhof** konnten zusätzlich zwei Einzelpersonen gefunden werden, die regelmäßig die Klientinnen und Klienten unterstützen. Die dortigen Projektverantwortlichen legen Wert darauf, dass die Leistungsberechtigten ebenfalls die Möglichkeit haben, sich selbst ehrenamtlich zu engagieren und auf diese Weise umgekehrt als unterstützendes Mitglied in der Nachbarschaft anstatt als unterstützungsbedürftig wahrgenommen zu werden (s. Kapitel „Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten", Seite 35).

Laut den Projektverantwortlichen des **Diakoniewerks Duisburg** gelinge es insgesamt kaum, dass gemeinsame Aktivitäten von Menschen mit und ohne Behinderungen unternommen werden können. Es zeigte sich, dass es am ehesten gelang, Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenzubringen, wenn dabei gemeinsame Interessen im Vordergrund stehen. Zum Beispiel wurde im Rahmen des Projektes ein Imagefilm gedreht, in dem Ruhrorter Bürgerinnen und Bürger ihre Lieblingsorte im Stadtteil vorstellen. Hier konnten Bürgerinnen und Bürger mit und ohne Behinderungen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten. Ein weiteres Angebot waren von Leistungsberechtigten des Diakoniewerks geführte Spaziergänge im Stadtteil. Auch hier kam es zu Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne psychische Behinderung, allerdings waren diese Begegnungen auf wenige Personen beschränkt und fanden punktuell statt. Positive Erfolge konnten durch die stundenweise Öffnung des Einrichtungs-Cafés „Mittendrin" verzeichnet werden, denn dort stattfindende Angebote wie gemeinsames Kochen oder Lesungen zogen Personen mit und ohne psychische Erkrankung in den Treffpunkt. Deshalb hat sich der Träger dazu entschieden, die Öffnung des Einrichtungs-Cafés für alle Bürgerinnen und Bürger fortzuführen.

Der **RBV Düren** berichtete von geringen Teilnehmerzahlen von Bürgerinnen und Bürgern aus dem Stadtteil bei von ihnen organisierten Veranstaltungen, obwohl sie die Veranstaltungen beworben haben und eine Veranstaltung in Kooperation mit dem lokal ansässigen Krankenhaus durchgeführt wurde. Die geringe Resonanz aus dem Quartier ist aus Sicht der Evaluation darauf zurückzuführen, dass das Quartiersmanagement von einem Mitarbeitenden zusätzlich zu seinen eigentlichen Aufgaben übernommen wurde und so wenig Zeit blieb, um Kontakte zu anderen Akteuren regelmäßig zu pflegen und regelmäßige Veranstaltungen und Angebote zu organisieren.

Auf dem Areal des **Ledenhofs** in Bonn soll ein inklusives Wohnquartier entstehen, in dem Menschen mit und ohne Behinderungen leben und sich im Alltag begegnen. Der Abriss des Ledenhofs und das neue, inklusiv ausgerichtete Wohnquartier bieten einen guten Anlass, um mit der Nachbarschaft ins Gespräch zu kommen, weil dieses Thema viele Menschen im Quartier interessiert. Der Quartiersmanager hat im Rahmen des Projektes zahlreiche Veranstaltungen organisiert, bei denen Menschen mit und ohne Behinderungen aufeinandergetroffen sind. Dabei stellte sich heraus, dass Veranstaltungen, die lediglich vom Anbieter der Eingliederungshilfe organisiert werden, eher wenige Bürgerinnen und Bürger aus dem Stadtteil anlocken. Während der **RBV Düren** und das **Diakoniewerk Duisburg** Veranstaltungen in der Regel alleine ausrichteten, setzte der Quartiersmanager des **HPH-Netz Ost** auf gemeinsam mit Kooperationspartnern durchgeführte Veranstaltungen, die eine viel größere Zielgruppe erreichen. Beispielsweise initiierte der Quartiersmanager ein gemeinsames Sommerfest mit mehreren Kooperationspartnern, u.a. einer Schule. So waren unter den Besucherinnen und Besuchern des Festes, neben den Leistungsberechtigten und anderen Nachbarinnen und Nachbarn, auch viele Kinder und deren Eltern. Ein Fußballfest, bei dem für einen guten Zweck (Flüchtlingshilfe) gespielt wurde, fand in Kooperation mit einem benachbarten Fußballklub statt. Dabei setzten sich die Teams aus Menschen mit Behinderungen, Flüchtlingen und Menschen aus der Nachbarschaft bzw. Spielern des Fußballklubs zusammen. Auch hier zeigen die Projekterfahrungen, dass es wichtig ist, gemeinsame Themen herauszufinden, für die sich möglichst viele Personen interessieren, um verschiedene Personengruppen zusammenzubringen. Neben anlassbezogenen Festen sind auch regelmäßig stattfindende Begegnungsmöglichkeiten entstanden, wie beispielsweise das gemeinsame Orchester mit dem benachbarten Seniorenhaus.

Die Evaluation zeigt, dass zum einen gemeinsame Themen und Interessen und zum anderen gemeinsame Veranstaltungen mit Kooperationspartnern außerhalb der Eingliederungshilfe besonders dazu beitragen, dass Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen stattfinden. Diese Begegnungen bieten die Gelegenheit des gegenseitigen Kennenlernens. Für die Menschen mit Behinderungen bietet sich so die Chance in der Nachbarschaft, und außerhalb der Sonderwelt Eingliederungshilfe, soziale Kontakte aufzubauen. Deshalb sollten Eingliederungshilfeeinrichtungen bei inklusiv ausgerichteten Veranstaltungen verstärkt mit Kooperationspartnern außerhalb der Eingliederungshilfe zusammenarbeiten.

4.5 Veränderungen auf der Ebene der Sozialstruktur

4.5.1 Wohnraumsuche

Sowohl das **Diakoniewerk Duisburg** als auch der **RBV Düren** suchten Wohnungen auf dem freien Wohnungsmarkt, in denen die Leistungsberechtigten leben und ambulant unterstützt werden können. Die Projektverantwortlichen des **RBV Düren** hatten Schwierigkeiten, preiswerten und barrierefreien Wohnraum im zentrumsnahen Bereich zu mieten. Sie haben Kontakte zur ansässigen Wohnungsbaugenossenschaft, konnten darüber jedoch bisher keinen Wohnraum akquirieren, da die Wohnungen mit der Grundsicherung nicht finanziert werden könnten. Da viele Leistungsberechtigte nicht alleine, sondern in Wohngemeinschaften leben möchten, haben sie nach WG-tauglichen Wohnungen Ausschau gehalten. Innerhalb der Projektlaufzeit konnte keine Wohnung akquiriert werden, die für eine Wohngemeinschaft geeignet wäre, allerdings ist es dem **RBV Düren** gelungen, mehrere Einzelwohnungen zu akquirieren.

Im Rahmen des Projektes des **Diakoniewerk Duisburg** wurden zwei Außenwohngruppen umgewandelt, sodass sich lediglich die Betreuungsform von stationärer hin zu ambulanter Unterstützung gewandelt hat. Zwei Leistungsberechtigte konnten eine eigene Wohnung finden. Auch bei diesem Projektträger gab es Schwierigkeiten, auf dem freien Wohnungsmarkt Wohnungen zu finden. Die Gründe hierfür sind zahlreich: vor allem die fehlende Bereitschaft von Vermieterinnen und Vermietern direkt an psychisch kranke Menschen zu vermieten, die finanziellen Einschränkungen der Klientinnen und Klienten und die hohe Konkurrenz auf dem Wohnungsmarkt, gerade bei Einzelwohnungen. In vielen Fällen wünschen Wohnungseigentümer, dass der Anbieter der Eingliederungshilfe die Wohnung anmietet und dann an die Klientel untervermietet, sodass die Mietsicherung gewährleistet ist. Dies berichten sowohl die Projektverantwortlichen des **RBV Düren** als auch des **Diakoniewerks Duisburg**. Deshalb wurde in Duisburg-Ruhrort teilweise der Kompromiss gefunden, dass die Klientinnen und Klienten einen Untermietvertrag beim Diakoniewerk unterschreiben.

4.5.2 Spezifische Rahmenbedingungen der Projekte

Die Projekte in diesem Handlungsfeld agierten unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Dies betrifft zum einen die Leistungsberechtigten selbst. So sind die Klientinnen und Klienten des **RBV Düren** Menschen mit Blindheit/Sehbehinderung und weiteren Behinderungen. Beim **HPH-Netz Ost** handelt es sich vorrangig um Personen mit geistiger Behinderung, während es beim **Diakoniewerk Duisburg** Personen mit psychischer Behinderung sind. Aus Sicht der Evaluation ist es tendenziell für Menschen mit geistiger Behinderung etwas leichter am Leben im Sozialraum teilzuhaben, weil sie häufig eher zur Kommunikation mit anderen Menschen bereit sind und direkter ins

Gespräch kommen, während Menschen mit psychischer Behinderung oft sehr viel zurückhaltender sind und Ängste bezüglich des Umgangs mit anderen Personen haben. Der zuständige Abteilungsleiter des LVR äußerte diesbezüglich seinen Eindruck, dass Menschen ohne Behinderungen größere Berührungsängste gegenüber Menschen mit psychischer Behinderung haben.

Außerdem gestalten sich die sozialen Bedingungen im Stadtteil unterschiedlich. Der **Ledenhof** befindet sich in einem dörflich geprägten Stadtteil, in dem die Dorfgemeinschaft durch viele Vereine und zahlreiche Festivitäten gestützt wird (Projektantrag HPH-Netz Ost). Das **Diakoniewerk Duisburg** beschreibt Ruhrort als Stadtteil mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosenquote, in dem Leerstände im Stadtbild sichtbar sind (Projektantrag Diakoniewerk Duisburg). Die Projektverantwortlichen des **RBV Düren** berichten, dass im Stadtteil viele ältere Menschen leben und das Interesse der Nachbarschaft am Projekt eher gering sei. Ein Ergebnis der Reflektionen in der Fokusgruppe im März 2017 besteht darin, dass die sozialen Begebenheiten vor Ort einen Einfluss darauf haben, wie leicht eine Einbindung und Vernetzung der Bürgerinnen und Bürger im Stadtteil zu erreichen ist. Insgesamt zeigt sich, dass dörfliche Strukturen die Vernetzung eher erleichtern, während eine hohe Belastung der Anwohnerschaft inklusive Aktivitäten erschwert.

5 Handlungsfeld 2: Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung

Bei den Projekten in Handlungsfeld 2 ging es darum, geeignete Wohnmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu finden, die mit zunehmendem Alter vermehrt pflegerische Unterstützung benötigen. Die Zahl der Menschen mit Behinderungen im höheren Lebensalter wird in den nächsten Jahrzehnten steigen und die Lebenserwartung von Menschen mit Behinderungen gleicht sich der allgemeinen Lebenserwartung immer mehr an (Dieckmann et al. 2010: 9). Um dem steigenden Pflegebedarf vieler Menschen mit Behinderungen gerecht zu werden, wurden im Rahmen des LVR-Anreizprogramms zwei alternative Wohnformen zum Wohnheim der Eingliederungshilfe erprobt: zum einen Pflegeeinrichtungen, welche auch für Menschen mit Behinderungen geöffnet werden sollen, und zum anderen ambulante Wohnformen. Die Dauer des Förderzeitraums variierte zwischen den Projekten. Die Projekte der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** und der **Lebenshilfe Aachen** wurden für drei Jahre, das Projekt der **Lebenshilfe Kreis Viersen** für 2,5 Jahre und das Projekt der **Kette** für ein Jahr finanziell unterstützt. Insgesamt wurden für die Projekte in diesem Handlungsfeld 717.812 Euro an Fördermitteln aufgewendet.

Die **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** finanzierte mit den Mitteln aus dem Anreizprogramm ein Überleitungsmanagement, das Menschen mit Behinderungen bei einem Wechsel der bisherigen Wohnform in eine stationäre Pflegeeinrichtung individuell begleitete und Beratung leistete. Auch die **Lebenshilfe Aachen** richtete ein Überleitungsmanagement ein, welches vor allem die Aufgabe hatte, Menschen mit geistiger Behinderung und erheblichem Pflegebedarf in geeignete Unterstützungssettings in einer ambulanten Wohnform oder einer Pflegeeinrichtung zu vermitteln und beim Übergang zu begleiten. Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** verfolgte mehrere Ziele: Den Abbau 13 stationärer Plätze für Menschen mit geistiger Behinderung und den Aufbau eines Wohnangebots für zehn ältere Menschen mit und ohne Behinderungen, den Aufbau einer inklusiven Tagespflegestätte sowie die Schaffung neuer, herkunftsnaher Wohnangebote für Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung. **Die Kette** plant zwei Wohngemeinschaften für insgesamt 16 Menschen mit psychischer Behinderung und Pflegebedarf, die Teil eines neu zu erbauenden Mehrfamilienhauses sind. Über das Anreizprogramm wurden Mittel bereitgestellt, um eine sozialpsychiatrische Fachkraft sowie eine Pflegefachkraft zu finanzieren, die konzeptionelle Vorarbeiten leisteten.

Die Erfahrungen aus den Projekten in Handlungsfeld 2 zeigen, dass ein Wechsel der Wohnform – in eine Pflegeeinrichtung oder eine Wohnform mit ambulanter Unterstützung – gut gelingt, wenn die Klientinnen und Klienten selbst sowie ihre Angehörigen eine umfassende Beratung über mögliche Wohnformen in Anspruch nehmen können und der Wechsel von einer Fachkraft begleitet wird. Auch in diesem Handlungsfeld zeigt

sich, dass die aktive Einbeziehung von Mitarbeitenden (aus Einrichtungen der Eingliederungshilfe und der Pflege) zum gelingenden Wechsel der Wohnform beiträgt. Bei allen Klientinnen und Klienten konnte nach dem Umzug eine Verbesserung bei der adäquaten Deckung des Pflegebedarfs verzeichnet werden. Klientinnen und Klienten, die nun in einer eigenen Wohnung mit ambulanter Unterstützung leben, haben mehr Möglichkeiten, selbstbestimmt zu leben.

Es werden auch in diesem Kapitel zunächst die ***Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten*** betrachtet. In zwei der vier Projekte wurde ein Überleitungsmanagement eingerichtet, das Klientinnen und Klienten beim Wechsel der Wohnform beraten und begleitet hat. Entscheidende Veränderungen gab es in erster Linie durch den Wechsel der Wohnform und eine damit verbundene adäquatere Versorgung im Bereich der Pflege sowie ferner durch eine verbesserte Teilhabe im Sozialraum. Auf der ***Ebene der Organisation*** spielen die Information und Partizipation der Mitarbeitenden eine Rolle, die Einstellungen der Mitarbeitenden gegenüber Veränderungsprozessen und eine strategische und operative Neu-Ausrichtung der Organisation. Auf der ***Ebene des sozialen Netzwerks*** sind Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit wichtig, um Begegnungsmöglichkeiten zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu schaffen. Schließlich sind auf der ***Ebene der Sozialstruktur*** die Wohnraumsuche für Menschen mit Behinderungen sowie gesetzliche Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Projektverantwortlichen agieren, relevante Themen.

5.1 Übersicht der Projekte in Handlungsfeld 2

Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg: „Überleitungsmanagement als ein Baustein in der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe“	
Vorlage	13/3192
Genutzte Fördersumme	195.795,98 Euro
Projektlaufzeit	01.01.2014 – 31.12.2016
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen mit geistiger Behinderung und erhöhtem Pflegebedarf
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	47 Personen (17 dauerhafte Umzüge /30 Kurzzeit- Klientinnen und Klienten)
Inhalte und Ziele	Mit den Mitteln aus dem Anreizprogramm wurde eine Fachkraft finanziert, die als Überleitungsmanagement mindestens 16 Menschen mit Behinderungen bei einem Wechsel der bisherigen Wohnform in eine stationäre Pflegeeinrichtung individuell begleiten und Beratung leisten sollte. Eine zufriedenstellende Betreuung und Versorgung der Klientinnen und Klienten in einer Pflegeeinrichtung sollte gewährleistet werden. Ein weiteres Ziel war die Suche geeigneter Pflegeeinrichtungen und die Begleitung der Einrichtungen auf dem Weg zu einer angemessenen Pflege und Betreuung auch von Menschen mit Behinderungen.
Ergebnisse und Zielerreichung	Insgesamt gab es in der Projektlaufzeit 17 vom Überleitungsmanagement begleitete Umzüge. 7 der übergeleiteten Personen wurden vorher ambulant oder stationär durch die Eingliederungshilfe unterstützt. 10 Personen lebten vorher ohne Unterstützung der Eingliederungshilfe, meist bei Angehörigen. Zudem wurden 30 Personen in die Kurzzeitpflege aufgenommen und insgesamt hat das Überleitungsmanagement 102 Personen beraten. Nach eigenen Erhebungen der Projektverantwortlichen ist die überwiegende Anzahl der Klientinnen und Klienten auf Grund der intensiven Begleitung seitens des Überleitungsmanagements mit der neuen Wohnsituation und der Deckung ihres Pflegebedarfs zufrieden. Einzelgespräche, Teilnahme des Überleitungsmanagements an Teamsitzungen sowie Hospitationen und Schulungen trugen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden von Pflegeeinrichtungen gegenüber den Bedarfen von Menschen mit Behinderungen bei.

Die Kette e.V., Rheinisch-Bergischer Kreis: „Wohngemeinschaften für alte Menschen mit Behinderung und Pflegebedarf“

Vorlage	13/3192
Genutzte Fördersumme	147.623,85 Euro
Projektlaufzeit	01.01.2017 – 31.12.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen mit psychischer Behinderung und Pflegebedarf im Alter
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	Zukünftig 16 Personen
Inhalte und Ziele	Die Kette e.V. plant zwei Wohngemeinschaften à 8 Personen, also für insgesamt 16 Menschen, die Teil eines neu zu erbauenden Mehrfamilienhauses sind. Es sollen selbstverantwortete Wohngemeinschaften entstehen, in denen die WG-Mitglieder ambulante Unterstützung der Eingliederungshilfe und der Pflege erhalten. Über das Anreizprogramm wurden Mittel bereitgestellt, um eine sozialpsychiatrische Fachkraft sowie eine Pflegefachkraft zu finanzieren, die konzeptionelle Vorarbeiten leisteten. Hauptziel des Projektes ist die Etablierung einer abgestimmten, wertschätzenden Zusammenarbeit von sozialpädagogischer Betreuung, Alltagsbegleitung und Pflege, um den Mieterinnen und Mietern ein möglichst eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.
Ergebnisse und Zielerreichung	Es gab Verzögerungen im Bauvorhaben, die zu einer erheblichen Verschiebung der Projektlaufzeit führten. Die Fertigstellung des Neubaus ist für Anfang 2019 geplant. Deshalb kann zu den Wohngemeinschaften noch keine Aussage getroffen werden. Im Projektzeitraum wurden intensive konzeptionelle Vorarbeiten geleistet und dem Erarbeiten einer gemeinsamen Grundhaltung von pflegerischen und pädagogischen Fachkräften wurde viel Zeit eingeräumt. Es wurden Konzepte und Prozessbeschreibungen erstellt, u a. zu den Themen Einzug in die neuen Wohnungen, einheitlichere Dokumentation der erbrachten Leistungen und Arbeit mit Angehörigen. Die Konzeption ist abgeschlossen und die künftigen Prozesse wurden gut vorbereitet.

Lebenshilfe Aachen: „Ambulant betreutes Wohnen für pflegebedürftige Menschen mit geistiger Behinderung. Überleitungsmanagement, Wohnraumakquise, Kooperation zwischen Eingliederungshilfe und der Pflege“

Vorlage	13/3718
Genutzte Fördersumme	199.392,17 Euro
Projektlaufzeit	01.10.2014 – 30.09.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Ältere Menschen mit geistiger Behinderung und Pflegebedarf
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	10 Personen aus der Projektzielgruppe, weitere 8 Personen
Inhalte und Ziele	Ziel war es, 12 Menschen mit geistiger Behinderung und erheblichem Pflegebedarf in geeignete Angebote einer ambulanten Wohnform oder einer Pflegeeinrichtung überzuleiten. Dazu sollte ein Überleitungsmanagement aufgebaut und umgesetzt werden. Auch die Akquirierung von zusätzlichem, preiswertem Wohnraum für ambulant betreute Wohnformen war Aufgabe des Überleitungsmanagements. Zudem sollte die Kooperation zwischen Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe und Pflege sowie zwischen Fachhochschulen und Fachseminaren für soziale- und Pflegeberufe gefördert werden.
Ergebnisse und Zielerreichung	Innerhalb der Projektlaufzeit fanden fünf Überleitungen in Pflegeeinrichtungen statt. Es konnten preiswerte, barrierefreie Wohneinheiten in einem inklusiv ausgerichteten Neubauprojekt akquiriert werden, die im ersten Halbjahr 2018 bezogen werden konnten. In diesen Wohngemeinschaften leben fünf Personen der Projektzielgruppe ambulant unterstützt. Zusätzlich werden im Jahr 2018 weitere acht Leistungsberechtigte, die nicht der Zielgruppe des Projektes angehören, in Wohnungen des Neubauprojekts ziehen. Durch das Projekt wurden sieben Pflegeeinrichtungen und ein ambulanter Pflegedienst als Kooperationspartner gewonnen, die sich auf die Versorgung und Begleitung älterer Menschen mit geistiger Behinderung und erheblichem Pflegebedarf eingestellt haben. Mit zwei Fachseminaren für Altenpflege und einer Krankenpflegeschule wurden Kooperationen etabliert.

Lebenshilfe Kreis Viersen: „Inklusive Wohngemeinschaften für Senioren mit und ohne Behinderung; inklusives Tagespflegeangebot für Menschen mit und ohne Behinderung; Wohnangebote für Kinder und Jugendliche mit Behinderung“

Vorlage	13/3247
Genutzte Fördersumme	175.000 Euro
Projektlaufzeit	01.03.2014 – 30.08.2016
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Ältere Menschen mit geistiger Behinderung und Pflegebedarf
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	23 Personen, zukünftig mindestens 12 weitere Personen
Inhalte und Ziele	Im Rahmen des Projektes wurden mehrere Ziele verfolgt: Es sollten 13 stationäre Plätze für Menschen mit geistiger Behinderung abgebaut werden. Ein Wohnangebot sollte aufgebaut werden, in dem zehn ältere Menschen mit und ohne Behinderungen leben und Leistungsberechtigte ambulant betreut werden können. Ein weiteres Ziel war der Aufbau einer inklusiven Tagespflegestätte. Zudem sollten neue herkunftsnahe Wohnangebote für Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung geschaffen werden.
Ergebnisse und Zielerreichung	Im Laufe des Projektes wurde, in Abstimmung mit dem LVR, eine andere Einrichtung als ursprünglich geplant für die Umwandlung von stationären Plätzen hin zu ambulanter Unterstützung ausgewählt. Die Umwandlung der Plätze wurde im Oktober 2017 realisiert, sodass nach Beendigung des Projektzeitraumes das Ziel erreicht wurde, 13 stationäre Plätze abzubauen. Im ersten Halbjahr 2019 soll ein Neubau fertig gestellt werden, in dem zehn ältere Menschen mit und ohne Behinderungen leben und Leistungsberechtigte ambulant betreut werden sollen. Im Erdgeschoss dieses Neubaus soll eine inklusive Tagespflegestätte errichtet werden. Das stationäre Wohnangebot für Kinder und Jugendliche bietet 11 Plätze und ist seit August 2015 geöffnet.

5.2 Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten

Drei von vier Projekten in diesem Handlungsfeld richteten sich an Personen mit einer geistigen Behinderung. Ausnahme ist das Projekt der **Kette**, welches sich an Menschen mit psychischer Behinderung richtete. Dabei profitierten sowohl Leistungsberechtigte des LVR als auch Personen, die keine Unterstützungsleistungen des LVR erhalten, von den Projektaktivitäten.

5.2.1 Überleitungsmanagement als Beratungsangebot

Um ältere Klientinnen und Klienten mit Behinderungen beim Wechsel in eine bezüglich des Pflegebedarfs adäquatere Wohnform zu unterstützen und zu begleiten, haben die **Lebenshilfe Aachen** und die **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** jeweils ein Überleitungsmanagement eingerichtet. Die **Lebenshilfe Aachen** verfolgte das Ziel, Personen, die in einer Einrichtung der Eingliederungshilfe oder der Herkunftsfamilie lebten, beim Umzug in eine Pflegeeinrichtung oder eine ambulante Wohnform zu begleiten. Beim Projekt der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** ging es ausschließlich um Überleitungen in Pflegeeinrichtungen.

Die Fachkraft aus dem Überleitungsmanagement der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** stellte den Klientinnen und Klienten in der Beratung verschiedene Optionen als möglichen neuen Wohnort vor. Ein Großteil der Klientinnen und Klienten des Projektes hat sich dazu entschieden, in eine Pflegeeinrichtung zu ziehen, die sich auf Menschen mit Behinderungen eingestellt hat. Diese Pflegeeinrichtung wird von der Evangelischen Altenhilfe, der Muttergesellschaft der Amalie Sieveking Gesellschaft, betrieben. Das Überleitungsmanagement konnte die Klientinnen und Klienten vor, während und nach dem Umzug kontinuierlich begleiten. Die Erfahrungen zeigen, dass dies Ängsten und Unsicherheiten auf Seiten der Klientinnen und Klienten entgegenwirken konnte und gleichzeitig Vorbehalte und Vorurteile von Mitarbeitenden aus der Eingliederungshilfe gegenüber neuen Wohnformen abgebaut werden konnten. Bei der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** gab es etwa zur Mitte der Projektlaufzeit einen personellen Weggang, sodass die Stelle des Überleitungsmanagements im Anschluss geteilt auf zwei Personen fortgeführt wurde. Sie hatten die Aufgaben, als Bezugspersonen auf Zeit und als Interessenvertretung der Klientinnen und Klienten zu fungieren und die individuelle Eingewöhnung in das neue soziale Umfeld zu unterstützen. Nach Aussage eines Projektverantwortlichen haben Angehörige und gesetzliche Betreuungen das Angebot des Überleitungsmanagements gerne angenommen, die Klientinnen und Klienten zu begleiten und als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. Das Überleitungsmanagement entwickelte einen ausführlichen Erstkontaktbogen, bei dem u. a. die bisherige Wohnsituation, die medizinischen und pflegerischen Bedarfe und auch Angaben zu den

sozialen Kontakten der Klientinnen und Klienten aufgenommen wurden. Wünsche bezüglich des Umzugs wurden ebenfalls vorher thematisiert. Befragte Mitarbeitende einer aufnehmenden Pflegeeinrichtung beurteilten dies sehr positiv, weil es die Eingewöhnung der Klientinnen und Klienten erleichtere.

Eine weitere Aufgabe des Überleitungsmanagements der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** war die Kontaktaufnahme zu Pflegeeinrichtungen. Damit wurde das Angebot eines Überleitungsmanagements bei Pflegeeinrichtungen bekannt gemacht und gleichzeitig eruiert, inwiefern die Pflegeeinrichtung auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen eingestellt ist. In der Region gibt es kaum Pflegeeinrichtungen, die auf Menschen mit Behinderungen spezialisiert sind. Aufgabe des Überleitungsmanagements war auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden von Pflegeeinrichtungen im Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung durch Einzelgespräche und Teamsitzungen.

Das Überleitungsmanagement der **Lebenshilfe Aachen** hatte die Aufgabe, Menschen mit geistiger Behinderung und erheblichem Pflegebedarf aus der Häuslichkeit oder einer stationären Einrichtung beim Wechsel in eine ambulante Wohnform oder eine Pflegeeinrichtung zu begleiten. Ähnlich wie im Projekt in Duisburg begleitete und unterstützte der Überleitungsmanager der **Lebenshilfe Aachen** die Leistungsberechtigten in der Vorbereitung des Auszugs, beim Umzug und in der Phase der Neuorientierung danach. Auch die Akquise von zusätzlichem, bezahlbarem Wohnraum für ambulant betreute Wohnformen war Aufgabe des Überleitungsmanagements. Schließlich gehörte die Förderung der Kooperation zwischen Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe und der Pflege sowie zwischen Fachschulen- und Fachseminaren für soziale- und Pflegeberufe zu den Aufgabenbereichen.

5.2.2 Wechsel der Wohnform

Allen Projektträgern ist es gelungen, Wohnraum zu akquirieren, sodass die Klientinnen und Klienten in eine neue Wohnform ziehen konnten. Während einige Personen vorher ambulant oder stationär im Rahmen der Eingliederungshilfe unterstützt wurden, lebten andere Klientinnen und Klienten ohne Unterstützung der Eingliederungshilfe. Insgesamt sind bisher 37 Personen durch Projektaktivitäten in diesem Handlungsfeld umgezogen, davon 22 Personen in eine Pflegeeinrichtung und 15 Personen in eine eigene Wohnung mit ambulanter Unterstützung. Voraussichtlich werden noch 26 weitere Personen zukünftig mit ambulanter Unterstützung leben; bei ihnen verschob sich ein Umzug aufgrund von Verzögerungen bei Bauvorhaben (Stand April 2018).

Damit der Wohnraum den Unterstützungsbedarfen von Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf gerecht wird, müssen einige Bedingungen erfüllt sein. Aus der Online-

Umfrage ergibt sich, dass folgende Kriterien für diese Zielgruppe besonders wichtig sind:

- barrierefreie Wohnungen und Zugänge zu den Wohnungen
- im Rahmen der Grundsicherung bezahlbare Wohnungen
- eine gute Verkehrsinfrastruktur und Nahversorgungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten der Mitnahme von persönlichen Gegenständen und Kleinmöbeln.

Entscheidend ist auch, dass der Pflegebedarf angemessen gedeckt wird. Wie die Online-Umfrage ergab, konnte bei allen Klientinnen und Klienten eine Verbesserung bei der adäquaten Deckung des Pflegebedarfs verzeichnet werden. Die Situation hat sich für die betreffenden Leistungsberechtigten in Pflegeeinrichtungen vor allem dadurch verbessert, dass eine kontinuierliche Versorgung durch Fachpflegepersonal vor Ort gewährleistet wird. Im ambulanten Bereich ist es von großer Bedeutung für eine adäquate Deckung des Pflegebedarfs, dass die Abstimmung von ambulanter Pflege und Eingliederungshilfeleistungen sowie die Unterstützung bei der Teilhabe im Sozialraum gelingt.

Aus Sicht der Projektverantwortlichen sind die Klientinnen und Klienten, die nun in einer neuen Wohnform leben, mehrheitlich mit ihrer Wohnform zufrieden bis höchst zufrieden. Dies wird u.a. mit der engen Begleitung seitens des Überleitungsmanagements begründet. Zudem können die Klientinnen und Klienten, die nun mit ambulanter Unterstützung wohnen, selbstbestimmter leben. Bei wichtigen Entscheidungen, wie der Wahl des Wohnorts sowie der Einrichtung des Wohnraums oder bei der Auswahl der Mitbewohnerinnen und Mitbewohner, wurden die Klientinnen und Klienten einbezogen. Dazu wurden Einzelgespräche sowie gemeinsame Gespräche mit Leistungsberechtigten und Mitarbeitenden geführt. Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** veranstaltete zusätzlich Workshops für Klientinnen und Klienten, die sich mit der neuen Wohnsituation beschäftigten.

Bei Umzügen in eine Wohnform mit ambulanter Betreuung bieten sich für die Klientinnen und Klienten mehr Freiheiten und eine größere Unabhängigkeit, weil mehr Dinge selbständig geregelt werden können und im Vergleich zu einer Wohneinrichtung nicht permanent eine Fachkraft vor Ort ist. Dies kann jedoch auch zu Verunsicherungen bei einigen Klientinnen und Klienten und gegebenenfalls deren Angehörigen führen. Übereinstimmend wird berichtet, dass gerade bei Menschen mit geistiger Behinderung die Familien den Wohnortwechsel häufig emotional stark mit begleiten. Oft spielen verschiedene (Loslösungs-) Ängste der Angehörigen eine Rolle. Daher ist es wichtig, die Beratung für Angehörige und gesetzliche Betreuungen konzeptionell mitzudenken. Der Aspekt Sicherheit ist häufig für Angehörige und gesetzliche Betreuungen ein größeres Thema als für die Leistungsberechtigten selbst. Eine frühzeitige Beratung und eine Begleitung bei allen Beteiligten des Prozesses trägt zu einem gelungenen Wohnortwechsel bei.

Die **Lebenshilfe Aachen** hat das Ziel des Projektes (12 Menschen mit geistiger Behinderung und erheblichem Pflegebedarf ziehen in geeignete Angebote einer ambulanten Wohnform oder in eine Pflegeeinrichtung um) überwiegend erreicht. Zur Übersicht sind in Tabelle 1 die Veränderungen in der Wohnform für die Klientinnen und Klienten dargestellt, die im Rahmen des Projektes umgezogen sind.

Tabelle 1: Veränderung in der Wohnform der Klientinnen und Klienten der Lebenshilfe Aachen

	Neue Wohnform: Pflegeeinrichtung	Neue Wohnform: eigene Wohnung mit ambulanter Unterstützung
Gesamt: **10 Umzüge** in neue Wohnform	**5**	**5**
Davon aus dem Elternhaus	1	1
Davon aus stationärer Einrichtung	3	4
Davon aus eigener Wohnung mit ambulanter Unterstützung	1	0

Aus mehreren Gründen war es für die Projektverantwortlichen der **Lebenshilfe Aachen** zu Beginn des Projektes zunächst schwierig, Überleitungen zu realisieren. Ein Wechsel der Wohnform ist häufig ein einschneidendes Erlebnis, das mit vielen Veränderungen einhergeht, gerade für Leistungsberechtigte, die jahre- oder jahrzehntelang in einer stationären Einrichtung gelebt haben. Die Projekterfahrungen zeigen, dass es schwierig ist, beteiligte Personen (vor allem Angehörige und gesetzliche Betreuungen) von der Idee des Wohnens mit ambulanter Unterstützung zu überzeugen, solange keine konkreten Wohnungen angeboten werden können. Ein frühzeitiger Einstieg in die Wohnraumakquise ist deshalb sehr wichtig. Wenn konkrete Wohnungen zur Verfügung stehen, ist das Zusammenstellen von Informationsmaterial über die Wohnungen und den Standort für die Betroffenen und deren Angehörige und gesetzliche Betreuungen hilfreich. Auch ausreichend Vorbereitungszeit wird benötigt, damit Kennenlern-Treffen von Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern in den Wohngemeinschaften stattfinden und sie ihre Wünsche und Interessen einbringen können.

Die Erfahrungen aus dem Projekt zeigen, dass die Leistungsberechtigten teilweise den Wunsch hatten, umzuziehen, die gesetzlichen Betreuungen oder die Angehörigen jedoch Einwände gegen einen Umzug hatten. Sie fürchteten, dass die „Rundum-Versorgung" im stationären Setting in einer Wohnform mit ambulanter Betreuung nicht gewährleistet sei.

Auch die Mitarbeitenden von Wohnheimen der Eingliederungshilfe stehen einem Umzug „ihrer" Klientinnen und Klienten in alternative Wohnformen häufig skeptisch gegenüber. Die Erfahrungen des Projektträgers zeigen, dass die Offenheit von Mitarbeitenden der Einrichtung gegenüber verschiedenen Wohnformen für Menschen mit Behinderungen im Alter wesentlich dazu beiträgt, dass die Leistungsberechtigten die Chance haben, zwischen verschiedenen Wohnformen zu wählen.

Der Überleitungsmanager der **Lebenshilfe Aachen** konnte Wohneinheiten in einem Neubauprojekt für fünf Klientinnen und Klienten der Projektzielgruppe (ältere Menschen mit geistiger Behinderung und Pflegebedarf) und darüber hinaus für acht weitere Klientinnen und Klienten akquirieren. Zur Vorbereitung haben die Klientinnen und Klienten u.a. an Stadtteilbegehungen teilgenommen und eine Musterwohnung besucht. Die Vorbereitung des Wohnformwechsels war zeitintensiv (Zusammenarbeit mit den Vermieterinnen und Vermietern, Sicherstellung der Mietfinanzierung und Pflege im Einzelfall, Begleitung der Interessenten, deren Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen bei der (bürokratischen) Vorbereitung der Umzüge sowie den Umzügen selbst). Die Vermittlung und Organisation seitens des Überleitungsmanagers hat erheblich dazu beigetragen, dass die Klientinnen und Klienten in eine eigene Wohnung ziehen konnten.

Durch Verzögerungen im Bauvorhaben konnten die Wohnungen erst nach Ablauf der Projektförderung im ersten Halbjahr 2018 bezogen werden. Von den fünf Klientinnen und Klienten der Projektzielgruppe lebten vier Personen zuvor in einer stationären Wohneinrichtung, während eine Person ohne Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe bei der Herkunftsfamilie lebte. Die Wohngemeinschaften sind als selbstverantwortete Wohngemeinschaften konzipiert; das bedeutet u.a., dass alle Mieter Hauptmieter sind. Bestimmte Aspekte, wie die Anstellung einer Hauswirtschaftskraft, werden gemeinschaftlich organisiert. Eine mögliche Nachbesetzung der Wohngemeinschaften wird so geregelt, dass die **Lebenshilfe Aachen** in Abstimmung mit dem Vermieter einen Nachmieter aussucht. Ausschlaggebend für die Entscheidung über künftige Mitbewohnerinnen und Mitbewohner soll dabei das Einverständnis der WG-Mitglieder sein. Interviewte Klienten, die in eine Wohngemeinschaft im Neubau gezogen sind, sind mit ihrer neuen Wohnsituation zufrieden. Besonders gut gefällt ihnen, dass sie im Vergleich zum Wohnheim mehr Ruhe in ihrer eigenen Wohnung haben. Zweimal täglich kommt ein Pflegedienst und die Mitarbeitenden des ambulant betreuten Wohnens des Leistungserbringers **Lebenshilfe Aachen** sind mehrmals die Woche da. Mit dem Umfang der Betreuung sind sie zufrieden. Nach Einschätzung des Überleitungsmanagers ergänzen sich Leistungen der Eingliederungshilfe und der Pflege im Alltag gut; das Zusammenfügen dieser Leistungen sei jedoch sehr bürokratisch und zeitaufwändig. Der Überleitungsmanager fungierte hier als Mittler für alle beteiligten Parteien. Die Mitbewohner verstehen sich gut und schauen manchmal gemeinsam Fernsehen oder gehen im Stadtviertel spazieren. Gemeinsam, mit Begleitung ihrer BeWo-Betreuer, gehen sie auch einkaufen.

Mit dem ihnen zur Verfügung stehenden Geld kommen sie nach eigenen Angaben gut zurecht.

Innerhalb der Projektlaufzeit sind fünf Personen mithilfe des Überleitungsmanagements in eine Pflegeeinrichtung umgezogen. Davon lebten drei Personen vorher in einer stationären Wohneinrichtung, eine Person wurde ambulant betreut und eine Person lebte zuvor bei den Eltern. Bei Überleitungen in Pflegeeinrichtungen wurde das Pflegepersonal durch den Überleitungsmanager auf die Klientin bzw. den Klienten und seine Besonderheiten und Bedürfnisse vorbereitet. Dabei wurden Inhalte der Biographie-Arbeit und persönlichen Zukunftsplanung berücksichtigt. Die Pflegeeinrichtungen haben sich auf Menschen mit geistiger Behinderung eingestellt. Interviewte Klienten gaben an, dass sie mit ihrer neuen Wohnsituation zufrieden sind.

Praxisbeispiel Lebenshilfe Aachen:

Überleitungsmanagement hilft beim ersten Umzug nach 58 Jahren

Wolfgang Körner[5] ist 60 Jahre alt. Bis zum Alter von 58 Jahren lebte er bei seinen Eltern in Stolberg bei Aachen und wurde von ihnen betreut. Er ist aufgrund eines frühkindlichen Hirnschadens intelligenzgemindert und Epileptiker und sie unterstützten ihn umfassend. Bis zum Dezember 2016, als Körners hochbetagte Eltern in eine Pflegeeinrichtung umzogen. Seine Geschwister kümmerten sich um ein neues Zuhause für ihren Bruder. Zu seinen bisherigen Behinderungen war noch eine Demenz hinzu gekommen, daher entschloss sich sein Bruder, eine geeignete Pflegeeinrichtung zu suchen. Wolfgang Körner entschied sich für eine Pflegeeinrichtung in Stolberg, weil seine Ärzte in Stolberg ansässig sind und er weiterhin von ihnen behandelt werden wollte.

Beim Umzug hat das im Rahmen des LVR-Anreizprogramms geförderte Projekt der Lebenshilfe Aachen zum Überleitungsmanagement geholfen. Dadurch, so ist Wolfgang Körners Bruder Manfred überzeugt, wurde der Wechsel für alle Beteiligten deutlich erleichtert. Der Überleitungsmanager stand den Angehörigen beratend zur Seite und leistete aktiv Vorbereitungsarbeiten auf beiden Seiten. Durch Vorgespräche mit den Mitarbeitenden der Einrichtung – von Profi zu Profi – wusste das dortige Team von Anfang an gut Bescheid über Wolfgang Körners Beeinträchtigungen, aber auch Wünsche und Vorlieben. Sein Fazit: „Die gute Vorbereitung hat den für meinen Bruder aufregenden und beunruhigenden Wechsel sehr erleichtert. Und für uns Angehörige war es eine tolle Entlastung, jemanden an der Seite zu haben, der sich auskennt und uns berät."

Wolfgang Körner selber findet: „An der Einrichtung gefällt mir alles gut, und ich kann hier viel mitmachen." Er hat sich aufgeschrieben, an welchen Angeboten in der Pflegeeinrichtung er gerne teilnimmt, damit er es im Interview auch erzählen kann: Gedächtnistraining, Bingo, Kegeln, Kicker, Memory, Stadt-Land-Fluss, Hüftgymnastik, Rätselraten und Mensch-ärger-dich-nicht spielen. Er freut sich darüber, dass er mit allen Mitarbeitenden gut zurechtkommt und ist sehr zufrieden mit der Qualität seiner Betreuung. An Gesprächen mit anderen Klientinnen und Klienten der Pflegeeinrichtung hat er wenig Interesse; stattdessen hört er gerne Radio und Kassetten. Sobald die neue Küche in der Einrichtung fertig ist, die gerade renoviert wird, will Wolfang Körner beim Schnibbeln und Kochen mithelfen. Das hat er auch früher schon gemacht, darauf freut er sich. Dann ist es wieder ein bisschen so wie vorher bei den Eltern.

Wolfgang Körner fühlt sich wohl im Pflegeheim und hat Spaß an den Freizeit-Aktivitäten. Das Überleitungsmanagement erleichterte ihm den Umzug.

5 Beide Namen geändert

Im Rahmen des Projektes der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** wurden insgesamt 17 Personen vom Überleitungsmanagement beim Umzug in eine Pflegeeinrichtung begleitet. Sieben Personen, die dauerhaft in eine Pflegeeinrichtung umgezogen sind, erhielten vorher stationäre oder ambulante Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe. Zehn Personen lebten vor dem Umzug ohne Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe; meist lebten sie bei Angehörigen. Im Vorfeld gingen die Projektverantwortlichen davon aus, dass überwiegend Klientinnen und Klienten aus Wohnheimen der Eingliederungshilfe das Angebot des Überleitungsmanagements in Anspruch nehmen würden. Die Projekterfahrungen zeigen jedoch, dass vor allem bei Klientinnen und Klienten aus dem häuslichen Umfeld und deren Angehörigen ein Beratungsbedarf zum Thema Wechsel der Wohnform besteht. Anfragen an das Überleitungsmanagement kamen hauptsächlich aus den Herkunftsfamilien, zum Beispiel, weil die Eltern die Versorgung ihres „Kindes" nicht mehr leisten können. Es gab vereinzelt auch Anfragen von Einrichtungen der Eingliederungshilfe, wenn die Einrichtung den pflegerischen Bedarfen ihrer Klientinnen und Klienten nicht mehr gerecht werden konnte. Anfragen an das Überleitungsmanagement kamen auch von städtischen Einrichtungen und städtischen Beratungsstellen sowie von Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen. Die Pflegeeinrichtung, in welche die meisten Überleitungen stattfanden, hat sich auf Menschen mit geistiger Behinderung eingestellt; dies war für Angehörige häufig ein wichtiger Faktor für einen Umzug in diese Einrichtung. Befragte Klientinnen und Klienten, die in die Pflegeeinrichtung umgezogen sind, gaben an, dass ihnen in der Pflegeeinrichtung einiges gut gefalle. So berichtet zum Beispiel ein Klient, dass er froh ist, nicht mehr selbst einkaufen gehen zu müssen. Negativ bewertete er, dass er nicht genügend Privatsphäre habe, da jederzeit andere Personen in sein Zimmer kommen könnten. Zusätzlich zu den dauerhaften Umzügen wurden 30 Personen bei Aufnahmen in eine Kurzzeitpflege begleitet.

Insgesamt lässt sich aus den Erfahrungen der Projekte der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** und der **Lebenshilfe Aachen** der Schluss ziehen, dass ein relevanter Beratungsbedarf bei Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen bezüglich geeigneter Wohnformen für ältere Menschen mit Behinderungen und (steigendem) Pflegebedarf besteht. Die Begleitung und Beratung im Rahmen des Überleitungsmanagements hat dazu beigetragen, dass Wechsel in eine geeignete Wohnform erfolgreich waren, im Sinne der individuellen Zufriedenheit der Leistungsberechtigten und der Deckung der individuellen Bedarfe. Die Begleitung und Beratung ist dabei an der Schnittstelle zwischen den Systemen der Eingliederungshilfe und der Pflege angesiedelt. Wichtig ist, dass die Klientinnen und Klienten umfassend und differenziert informiert werden und ihnen verschiedene Wahlmöglichkeiten aufgezeigt werden. In der Beratung sollten neutral und ergebnisoffen sowohl Wohnmöglichkeiten mit Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe als auch Wohnmöglichkeiten in Pflegeeinrichtungen aufgezeigt

werden. Ein solches Beratungsangebot könnte trägerübergreifend in die bestehende Struktur der Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen oder die geplante, noch aufzubauende dezentrale Beratung des Leistungsträgers nach § 106 SGB IX integriert werden (s. „Fazit und Handlungsempfehlungen", Seite 107).

Die Pflegewohngemeinschaften des Projektträgers **Die Kette** werden erst Mitte 2019 bezugsfertig sein. Im Rahmen des LVR-Anreizprogramms wurden eine Projektleitung und eine Sozialarbeiterin finanziert, die hauptsächlich konzeptionelle Vorarbeiten leisteten. Bisher fanden erste Kontaktaufnahmen zu potentiellen Mieterinnen und Mietern der Pflegewohngemeinschaften in Wohnheimen der Eingliederungshilfe statt. Um den potenziellen Mieterinnen und Mietern eine Orientierung über die Lage der Wohngemeinschaft und die örtlichen Einkaufsmöglichkeiten und Freizeitangebote zu geben, fanden erste begleitete Besuche an der Baustelle statt. Im Rahmen des Projektes haben die Projektverantwortlichen Prozessbeschreibungen erstellt. Dabei ging es unter anderem um die Bereiche Einzug in die Wohngemeinschaften, Dokumentation der erbrachten Leistungen und die Gesamthilfeplanung. Als ein weiteres wichtiges Thema wird die Angehörigenarbeit gesehen, denn die Angehörigen beteiligen sich häufig an der Gestaltung des WG-Lebens, beispielsweise bei Gemeinschaftsaktivitäten. Zudem haben die Projektverantwortlichen ein Betreuungs- und Pflegekonzept für die Wohngemeinschaften erstellt sowie ein Raumkonzept. Dabei geht es um Wohnfaktoren, die Menschen mit Behinderungen und Pflegebedürftigkeit benötigen, um am sozialen Leben der Gemeinschaft teilhaben zu können.

Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** verfolgte mehrere Ziele. Ein Teilziel war es, ein stationäres Wohnangebot für Kinder und Jugendliche zu schaffen und somit regionale Versorgungslücken zu schließen. Das Wohnangebot für elf Kinder und Jugendliche wurde zum August 2015 eröffnet und somit ein Teilziel erreicht.

Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** wollte ursprünglich stationäre Plätze eines Wohnheims in ein ambulantes Angebot umwandeln. Dieser Plan stellte sich allerdings als nicht wirtschaftlich realisierbar heraus, sodass in Abstimmung mit dem LVR auf die Umsetzung an diesem Standort verzichtet wurde. Ursprünglich sollte im Erdgeschoss des Wohnheims eine Tagespflegeeinrichtung errichtet werden. Stattdessen wurde ein Neubauprojekt geplant, in das im ersten Halbjahr 2019 zehn ältere Menschen mit und ohne Behinderungen einziehen sollen. Für die Mieterinnen und Mieter mit Behinderungen soll es ein ambulantes Unterstützungsangebot geben. Die Tagespflegestätte soll nun im Neubau eingerichtet werden und vor allem ein tagesstrukturierendes Angebot für Menschen bieten, die nicht mehr in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten. Die 12 Plätze der Tagespflegestätte nach SGB XI sollen auch für Menschen ohne Behinderungen offen sein.

Zur Umwandlung fasste die **Lebenshilfe Kreis Viersen** eine andere Wohneinrichtung ins Auge. Dort wurden zum Oktober 2017 zwölf stationäre Plätze durch ein ambulantes Betreuungsangebot ersetzt. In einem anderen Wohnheim wurde ein stationärer Platz abgebaut, sodass das Ziel, 13 stationäre Plätze abzubauen erreicht wurde, allerdings erst nach Ende der Projektlaufzeit. Die Umwandlung der Wohneinrichtung war zunächst zu einem deutlichen früheren Zeitpunkt vorgesehen, jedoch verzögerte sie sich aufgrund von Bedenken einiger Angehöriger, gesetzlicher Betreuungen, Mitarbeitenden und zum Teil auch der Leistungsberechtigten. Nach Einschätzung der Projektverantwortlichen hatten die Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen Bedenken, weil die Umstellung der Finanzierung beim Wechsel von stationär nach ambulant einen höheren Organisationsaufwand für sie bedeutete[6]. So müssen die gesetzlichen Betreuungen bei ambulanter Betreuung des Leistungsberechtigten z.B. die Zahlungen von Miete und Mietnebenkosten organisieren. Aus Sicht der Projektverantwortlichen steckten hinter den Bedenken auch Ängste vor einem Verlust von Sicherheit. So hatten die Angehörigen Sorge, ob die Betreuung im gleichen Umfang wie zuvor gewährleistet werden kann. Letztendlich konnten alle beteiligten Akteursgruppen von der Konversion und den damit verbundenen Vorteilen für die Leistungsberechtigten überzeugt werden. Dies konnte zum einen durch Informationsveranstaltungen zum Veränderungsprozess erreicht werden, bei denen teilweise auch Mitarbeitende der zuständigen Regionalabteilung des LVR anwesend waren. Zum anderen hat der Projektträger die Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen bei organisatorischen Fragen unterstützt und den Prozess für sie so erleichtert.

Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** hat ihre Klientinnen und Klienten vor allem durch ausführliche Informationen über die Umwandlung auf den Wechsel der Wohnform vorbereitet. Die Mehrheit der befragten Klientinnen und Klienten gab an, keine Bedenken bezüglich der Umwandlung gehabt zu haben. Insgesamt zeigten sich die befragten Klientinnen und Klienten zufrieden mit der neuen Situation. Ihrer Wahrnehmung nach sind die Mitarbeitenden der Lebenshilfe genauso häufig wie früher oder sogar häufiger anwesend.

Die Klientinnen und Klienten leben nun in einer selbstverantworteten Wohngemeinschaft. Mit dem Vermieter wurde die Absprache getroffen, dass die **Lebenshilfe Kreis Viersen** neue Mitbewohnerinnen und Mitbewohner für die Wohngemeinschaft auswählt, mit deren Einzug die bisherigen Mieterinnen und Mieter einverstanden sind. Jeder Mieter hat einen Einzelmietvertrag mit dem Vermieter abgeschlossen. In Interviews mit Mieterinnen und Mietern wurde deutlich, dass sich, obwohl kein Umzug stattfand, der Alltag der Klientinnen und Klienten im manchen Belangen geändert hat. So sind die Möbel und Einrichtungsgegenstände in dem Haus nun ihr Eigentum. Außerdem haben

6 Dieser Unterschied entfällt künftig aufgrund der im Bundesteilhabegesetz vorgesehenen Trennung von Existenzsicherung und Fachleistung auch im Bereich des heutigen stationären Wohnens.

sie jetzt einen Internetanschluss und einen getrennten Festnetzanschluss für die Mitarbeitenden und für die Leistungsberechtigten, sodass Privatgespräche der Klientinnen und Klienten nicht mehr von Mitarbeitenden angenommen werden.

5.2.3 Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum und Empowerment der Klientinnen und Klienten

Das Wunsch- und Wahlrecht der Klientinnen und Klienten wurde durch die Projekte verstärkt berücksichtigt. Durch die Projekte hatten sie die Möglichkeit, auch im Alter noch eine Veränderung der Wohnform umzusetzen und somit ein selbstbestimmteres Leben führen zu können. Bei der Beratung der **Lebenshilfe Aachen** und der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** haben die Leistungsberechtigten Möglichkeiten verschiedener Wohnformen kennengelernt. Insgesamt 13 Klientinnen und Klienten der **Lebenshilfe Aachen**, von denen fünf Personen der Projektzielgruppe entsprechen, interessierten sich für die Wohnungen im Neubauprojekt. Sie sind dort eingezogen bzw. werden im Sommer 2018 (Stand April 2018) dort einziehen. Die Wohnungen im Neubauprojekt bieten eine verbesserte Ausgangslage für die Teilhabe am Gemeinschaftsleben, da sich Einkaufsmöglichkeiten vor Ort befinden und es eine gute Verkehrsanbindung gibt. Die Wohngemeinschaften im Neubauprojekt sind als selbstverantwortete Wohngemeinschaften konzipiert, damit die Klientinnen und Klienten ihre alltägliche Lebensführung weitestgehend selbst bestimmen können, etwa im Bereich der Haushaltsführung, und so eine höhere Selbständigkeit erlangen.

Für einige Klientinnen und Klienten der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg**, die zuvor ohne Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe bei ihren Angehörigen lebten, bedeutete der Umzug in eine Pflegeeinrichtung eine Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe. Sie lebten vorher in sozial isolierten Verhältnissen und haben nun in der Pflegeeinrichtung neue soziale Kontakte und die Möglichkeit am Gemeinschaftsleben teilzunehmen. Außerdem haben sie in der Pflegeeinrichtung durch entsprechende Förderung neue Kompetenzen gewonnen. Dadurch erhöhten sich ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstwirksamkeit. Bei anderen Klientinnen und Klienten mit Pflegebedarf besteht der Erfolg darin, bestehende Fähigkeiten zu erhalten.

Im Projekt der **Lebenshilfe Kreis Viersen** sind bei den Klientinnen und Klienten, die nun mit ambulanter Unterstützung leben, die größten Veränderungen beim Thema Sozialraum und Empowerment zu verzeichnen. Sie können nun selbstbestimmter Entscheidungen treffen und sind selbständiger geworden. Das ihnen zur Verfügung stehende Geld heben sie nun selbst in Begleitung eines Mitarbeitenden oder Angehörigen bei der Bank ab. Sie können sich das Geld nun selbstbestimmter einteilen und lernen, mit ihrem Budget auszukommen und beispielsweise Rücklagen für unerwartete Kosten einzuplanen.

5.3 Veränderungen auf der Ebene der Organisation

In diesem Handlungsfeld spielt die Information und Partizipation der Mitarbeitenden der Organisation eine entscheidende Rolle. Die Projektträger in diesem Handlungsfeld haben Veränderungen innerhalb von Einrichtungen der Eingliederungshilfe und der Pflege angestoßen. Teilweise sind zudem Veränderungen in der strategischen und operativen Ausrichtung innerhalb der Organisation aufgetreten.

5.3.1 Information und Partizipation der Mitarbeitenden

Für die erfolgreiche Umsetzung der Projektmaßnahmen und -ziele ist es entscheidend, dass die Mitarbeitenden der Organisation in die Veränderungsprozesse eingebunden werden. Die Information und Partizipation erfolgte vor allem durch Schulungen, Fallbesprechungen sowie Teambesprechungen. Darüber hinaus gab der Projektverantwortliche der **Lebenshilfe Aachen** an, dass er das Überleitungsmanagement in Teams vorstellte und so für das Projektvorhaben sensibilisierte. Überleitungen der Klientinnen und Klienten gestaltete er gemeinsam mit den Mitarbeitenden vor Ort. Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** bezog Mitarbeitende aus dem stationären Bereich auch dadurch ein, dass sie im Bereich der ambulanten Unterstützung hospitierten.

Die Projekterfahrungen zeigen, dass der Information und Beteiligung der Mitarbeitenden ausreichend Zeit eingeräumt werden muss. Die Projektverantwortlichen der **Lebenshilfe Kreis Viersen** machten die Erfahrung, dass sich starke Widerstände aufbauen, wenn es nicht gelingt, die Mitarbeitenden von den Veränderungen zu überzeugen. So verzögerte sich die geplante Umwandlung einer stationären Wohneinrichtung in ein ambulantes Unterstützungsangebot erheblich, weil Mitarbeitende negative Veränderungen für den Arbeitsalltag befürchteten, beispielsweise einen höheren bürokratischen Aufwand, oder gar Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust hatten. Letztendlich ist es den Projektverantwortlichen durch Informations-Treffen und Einzelgespräche gelungen, die Mitarbeitenden zu überzeugen. Dazu war es notwendig, dass die Sorgen und Bedenken angesprochen und aufgeklärt werden konnten.

Durch Besuche von Mitarbeitenden bei Leistungsberechtigten in deren neuen Wohnform wurden Bedenken bezüglich der Betreuung der Klienten zerstreut, da sie sich ein eigenes Bild machen konnten.

In den künftig entstehenden Wohngemeinschaften der **Kette** sollen Menschen mit psychischer Behinderung und Pflegebedarf mit ambulanter Unterstützung wohnen. Da pflegerische und pädagogische Fachkräfte eng zusammenarbeiten werden, messen die Projektverantwortlichen einer gemeinsamen Grundhaltung der Fachkräfte bezüglich der Arbeit mit den Klientinnen und Klienten große Bedeutung bei. Die Projektverant-

wortlichen haben eine externe Beratung aus Eigenmitteln finanziert, die den Prozess der Erarbeitung einer gemeinsamen Grundhaltung und einer gemeinsamen Konzeptentwicklung begleitet. Die Begleitung des Prozesses, die auch in Zukunft stattfinden wird, ist nach Einschätzung der Projektverantwortlichen sehr wichtig für die Reflektion der Arbeit. Ziel der Projektverantwortlichen war es, die Sensibilität für die jeweils andere Berufsgruppe sowie das Wissen über deren Tätigkeiten erhöhen, etwa durch Fortbildungen. Beispielweise haben Mitarbeitende aus den Arbeitsgebieten „Pflegedienst" und „Ambulant Betreutes Wohnen" an Schulungen über das Thema psychiatrische Erkrankungen und das Thema Pflegebedürftigkeit teilgenommen. Außerdem fanden Hospitationen der Pflegekräfte im Bereich der Eingliederungshilfe (Ambulant Betreutes Wohnen und Wohnheime) statt.

5.3.2 Einstellungen der Mitarbeitenden zu Veränderungsprozessen

Der Projektträger **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** machte die Erfahrung, dass Mitarbeitende aus Pflegeeinrichtungen teilweise nicht bereit sind, sich auf Menschen mit Behinderungen einzulassen. Im Rahmen des Überleitungsmanagements versuchten die Projektverantwortlichen, mit den zuständigen Personen aus Pflegeeinrichtungen in die Kommunikation zu gehen und für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren. Die Überleitungsmanagerin der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** hat den Eindruck, dass durch die intensivere Kommunikation die Offenheit von einigen Pflegeeinrichtungen gegenüber Menschen mit Behinderungen steigt. Ängste und Unsicherheiten bezüglich des Umgangs mit Menschen mit Behinderungen liegen nach Ansicht eines Projektverantwortlichen im fehlenden Wissen über den Umgang mit Menschen mit Behinderungen begründet, konnten jedoch durch praktische Erfahrungen abgebaut werden. Einige Mitarbeitende aus einer Pflegeeinrichtung haben die im Rahmen des Projektes angebotene Möglichkeit genutzt, in einer Wohneinrichtung der Eingliederungshilfe zu hospitieren, wodurch sie die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen kennenlernen und Unsicherheiten abbauen konnten. Einige Mitarbeitende berichteten, dass ihnen die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen mehr Freude mache, weil der Umgang mit ihnen „lockerer und direkter" sei. Die Angehörigenarbeit gestalte sich schwieriger als bei Menschen ohne Behinderungen, da Menschen mit Behinderungen auch als Erwachsene häufig von ihrer Familie wie Kinder behandelt würden.

Sowohl im Projekt der **Lebenshilfe Aachen** als auch im Projekt der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** wurde die Erfahrung gemacht, dass Mitarbeitende aus der Eingliederungshilfe der Überleitung in eine Pflegeeinrichtung häufig kritisch gegenüberstehen und die Sorge haben, Menschen mit Behinderungen „verwahrlosten" in Pflegeheimen. Viele Mitarbeitende aus der Eingliederungshilfe sind bemüht, ihren Klientinnen und Klienten bis ans Lebensende ein Zuhause zu bieten, auch bei steigendem Pflegebedarf. Dem Personal der stationären Eingliederungshilfeeinrichtungen fiel es teilweise sehr

schwer, die Leistungsberechtigten loszulassen. Die Überleitungsmanager der **Lebenshilfe Aachen** und der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** haben angeregt, dass Mitarbeitende der Eingliederungshilfe sich die neue Pflegeeinrichtung ihrer Klientinnen und Klienten ansehen und gegenseitige Hospitationen stattfinden. Dadurch konnten überkommene Vorstellungen abgebaut werden, was den Weg für mögliche spätere Überleitungen in diese Pflegeeinrichtungen ebnete.

Die Verantwortlichen der **Lebenshilfe Kreis Viersen** gaben die Einschätzung, dass in ihrer Organisation bis vor wenigen Jahren die Ansicht vorherrschte, dass das Leben in einer eigenen Wohnung mit ambulanter Unterstützung lediglich für Menschen mit eher niedrigem Unterstützungsbedarf geeignet sei. In den letzten Jahren hat die **Lebenshilfe Kreis Viersen** ihre Aktivitäten im Bereich der ambulanten Unterstützung erweitert und auf den Personenkreis der pflegebedürftigen Menschen mit Behinderungen ausgeweitet. Es bestehe nun eine offenere Haltung gegenüber ambulanten Wohnformen für Menschen mit höherem Hilfebedarf (und Pflegebedarf). Zudem sind nun der ambulante und der stationäre Bereich auch organisatorisch unter einer Leitung zusammengefasst. Dies trug dazu bei, die bis dato bestehende Konkurrenzsituation zwischen Mitarbeitenden im stationären Bereich und Mitarbeitenden im ambulanten Bereich aufzulösen. Zudem kommen die Teams verstärkt miteinander in Kontakt und Wechsel vom stationären zum ambulanten Bereich werden erleichtert.

5.3.3 Veränderungen der strategischen und operativen Ausrichtung der Organisation

Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** hat neben den genannten Teilzielen weitere Projekte verfolgt, bei denen die Leitgedanken des Anreizprogramms (Ausbau ambulanter Unterstützungsmöglichkeiten und Sozialraumorientierung) umgesetzt wurden. So wurden mehrere Bauvorhaben realisiert sowie ein bestehendes Gebäude erworben, in denen nun Menschen mit Behinderungen mit ambulanter Unterstützung und Menschen ohne Behinderungen leben. Nach Einschätzung der Projektverantwortlichen diente das Anreizprogramm der **Lebenshilfe Kreis Viersen** als Anstoß, der einen umfassenden Veränderungsprozess initiiert und begleitet hat. Die Fördermittel wurden in Personal investiert, das sich mit der Weiterentwicklung ambulanter Unterstützungsmöglichkeiten sowie Formen zur Deckung des Pflegebedarfs der Klientinnen und Klienten (wie Pflegedienst, Tagespflegestätte) beschäftigte. Die Fördermittel erleichterten das weitere Vorantreiben der Ziele, auch wenn der Projektträger ein Mehrfaches der Projektfördersumme an Eigenmitteln in die Erreichung der Projektziele investiert hat.

Im Herbst 2016 nahm der Pflegedienst der **Lebenshilfe Kreis Viersen** seine Arbeit auf. Zu den Kunden des Pflegedienstes gehören Menschen mit und ohne Behinderungen. Mit dem Pflegedienst wurde das Konzept „Hilfen aus einer Hand" insofern umgesetzt, dass Klientinnen und Klienten vom selben Mitarbeitenden sowohl Leistungen der Ein-

gliederungshilfe als auch Leistungen der Pflege erhalten. Dies stellte sich als vorteilhaft für die Leistungsberechtigten und die Bedarfsabdeckung der notwendigen Leistungen heraus.

Das Überleitungsmanagement der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** wurde nach Beendigung der Projektförderung aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen seitens des Projektträgers eingestellt, sodass über die realisierten Umzüge im Rahmen des Projektes hinaus keine nachhaltigen Veränderungen in der Ausrichtung des Projektträgers stattgefunden haben.

Das Überleitungsmanagement der **Lebenshilfe Aachen** wurde als solches nicht weitergeführt, allerdings ist der Überleitungsmanager weiterhin bei der **Lebenshilfe Aachen** tätig und setzt sich dafür ein, dass mehr Menschen mit Behinderungen in einer eigenen Wohnung leben können. In seiner neuen Funktion als Gruppenleiter eines BeWo-Teams arbeitet er weiter an der Umsetzung der Projektziele, indem er Umzüge von Leistungsberechtigten in eine ambulante Wohnform begleitet, die aufgrund von Verzögerungen im Bauvorhaben nach dem Ende des Förderzeitraums stattfanden bzw. stattfinden. Auch die Schulungsmaßnahmen an den Fachschulen für Pflege sowie die Nachbegleitung von Klientinnen und Klienten, die in eine Pflegeeinrichtung umgezogen sind, werden vom ehemaligen Überleitungsmanager in seiner neuen Position fortgeführt.

5.4 Veränderungen auf der Ebene des sozialen Netzwerks

5.4.1 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit

Im Rahmen der Vernetzung konnten die Projektverantwortlichen neue Kooperationen im Sozialraum erschließen. Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** hat neue Kooperationen mit Akteuren aus der Verwaltung und (Kommunal-)Politik erschlossen. Der Projektträger ist nun Mitglied der Pflegekonferenz des Kreises und kann dort die Interessen der pflegebedürftigen Menschen mit Behinderungen vertreten. Den Projektverantwortlichen der **Lebenshilfe Aachen** ist es gelungen, ebenfalls neue Kooperationen mit Akteuren aus der Verwaltung und (Kommunal-)Politik sowie mit anderen Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Einrichtungen aus dem sozialen Bereich zu erschließen. Zudem haben sie Kooperationen mit gewerblichen und privaten Vermieterinnen und Vermietern aufgebaut. Die geknüpften Kontakte sollen zukünftig aufrechterhalten werden, um im Bedarfsfall Wohnraum für die Leistungsberechtigen zu finden. Die **Lebenshilfe Aachen** stellte Kontakte zu Pflegeeinrichtungen her. Dadurch hat sie mehr Beratungswissen in diesem Bereich und kann auch nach dem Ende der Projektlaufzeit davon profitieren. Bezüglich des Neubauprojekts, in dem ambulante Wohnformen für Menschen mit geistiger Behinderung und Pflegebedarf geschaffen wurden, haben die Projektverantwortlichen

Kooperationen mit einem einschlägig erfahrenen Pflegedienst sowie der Arbeiterwohlfahrt aufgebaut, welche voraussichtlich Mitte 2018 ein Tagespflegehaus im Neubau eröffnet. Der Pflegedienst kann von den Leistungsberechtigten in Anspruch genommen werden. Durch die Teilnahme des Überleitungsmanagers an Fachtagungen und Veranstaltungen konnten Kontakte und Visitationen zwischen dem Pflege- und dem Eingliederungshilfebereich angebahnt werden (s. Kapitel „Einstellungen der Mitarbeitenden zu Veränderungsprozessen“, Seite 67).

Die **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** arbeitete eng mit einer Pflegeeinrichtung der Muttergesellschaft zusammen, welche über einen speziellen Wohnbereich für Menschen mit Behinderungen verfügt. Das Überleitungsmanagement der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** stellte sich bei verschiedenen Akteuren vor, warb mit Flyern, nahm an verschiedenen Messen und Gesprächskreisen teil und nahm (verstärkt) Kontakt auf zu ambulanten und stationären Angeboten der Eingliederungshilfe, Beratungsstellen und Pflegeeinrichtungen.

Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden bei der **Kette** größtenteils erst kurz vor Fertigstellung des Neubaus stattfinden. Bisher haben die Projektverantwortlichen Arbeitstreffen und Facharbeitskreise zum Thema Pflegewohngemeinschaften besucht.

Ein Ergebnis des Fokusgruppen-Workshops der Projekte in Handlungsfeld 2 war, dass das Netzwerk für das Thema Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf größer geworden ist. Die Projektverantwortlichen stellten heraus, dass es einige Kooperationen mit bestimmten Akteuren bereits vorher gab, aber durch das Projekt sei es gelungen, das Thema Alter und Behinderung stärker in den Vordergrund zu rücken und hierzu Kooperationen zu entwickeln.

Die **Lebenshilfe Aachen** weitete das Beratungsangebot des Überleitungsmanagements, welches zunächst nur für Klientinnen und Klienten der **Lebenshilfe Aachen** gedacht war, im Projektverlauf auf Klientinnen und Klienten anderer Leistungsanbieter aus. Im Zuge dessen wurde verstärkt Öffentlichkeitsarbeit betrieben; dennoch haben sich darüber für die Projektzielgruppe keine Überleitungen ergeben. Die Projektverantwortlichen führen dies auf ein ausgeprägtes Konkurrenzdenken zwischen den Leistungsanbietern der Eingliederungshilfe zurück. Sie vermuten, dass die Leistungsanbieter nicht dafür offen sind, dass „ihre“ Klientinnen und Klienten durch die **Lebenshilfe Aachen**, also einen konkurrierenden Leistungsanbieter, beraten und unterstützt werden. Die Zusammenarbeit mit der Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstelle hat hingegen zu mehr Beratungskontakten und einer Überleitung aus dem häuslichen Wohnumfeld geführt.

Durch die Dozenten-Tätigkeit des Überleitungsmanagers der **Lebenshilfe Aachen** in Fachseminaren für Altenpflege und in einer Krankenpflegeschule gelang es, die Schü-

lerinnen und Schüler für das Thema Menschen mit Behinderungen im Alter zu sensibilisieren. Die **Lebenshilfe Aachen** bot zudem Praktika in stationären Einrichtungen an. Damit wurde auch das Ziel verfolgt, Fachpersonal aus der Altenpflege zu gewinnen.

5.4.2 Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen

In diesem Handlungsfeld ging es primär darum, geeignete Wohnformen für Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf zu finden. Dadurch wurden auch Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ermöglicht. Die Klientinnen und Klienten der **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg**, die in eine Pflegeeinrichtung gezogen sind, leben dort gemeinsam mit Menschen ohne Behinderungen zusammen. Nach Einschätzung einer Mitarbeitenden der Pflegeeinrichtung funktioniert das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Behinderungen gut und ist zur Normalität geworden.

Die Wohnungen der Klientinnen und Klienten der **Lebenshilfe Aachen** sind innerhalb des Neubaus so verteilt, dass die direkten Nachbarn keine Leistungsberechtigten sind und so Chancen zur Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderungen im nachbarschaftlichen Umfeld geschaffen werden. Befragte Klienten berichteten, dass sie Kontakt zu ihrem direkten Nachbarn haben und sich gut mit ihm verstehen. Auch in den geplanten Neubauten der **Lebenshilfe Kreis Viersen** und der **Kette** sollen Menschen mit und ohne Behinderungen in einem Haus leben. Die Tagespflege innerhalb des Neubaus der **Lebenshilfe Kreis Viersen** soll ebenfalls für Menschen mit und ohne Behinderungen zugänglich sein.

5.5 Veränderungen auf der Ebene der Sozialstruktur

5.5.1 Wohnraum für Menschen mit Behinderungen im Alter

Aus der Online-Umfrage sowie den Interviews geht hervor, dass Probleme bei der Wohnraumsuche ein zentrales Thema für die Projektträger waren. Beim Projektträger **Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg** war zum einen hinderlich, dass Pflegeeinrichtungen nicht immer in Wohnortnähe der Klientinnen und Klienten zu finden waren. Zum anderen waren Pflegeeinrichtungen teilweise nicht dazu bereit, Menschen mit Behinderungen aufzunehmen (s. Kapitel „Einstellungen der Mitarbeitenden zu Veränderungsprozessen“, Seite 67).

Bei der **Kette** kam es zu Problemen bei der Wohnraumsuche, weil der Investor für das ursprünglich geplante Bauvorhaben sich zurückgezogen hat, sodass ein anderes geeignetes Grundstück gefunden werden musste. Dadurch verzögerte sich das Bauvorhaben erheblich. Dass die Projektverantwortlichen ein anderes geeignetes Grundstück gefunden haben, führen sie auf eine gute Vernetzung im Sozialraum und eine gute Abstimmung mit den Behörden zurück.

Die **Lebenshilfe Aachen** hatte ebenfalls Probleme bei der Wohnraumsuche. Die größten Schwierigkeiten entstehen durch zu wenig bezahlbaren Wohnraum, durch fehlende Bereitschaft von Vermieterinnen und Vermietern an Menschen mit Behinderungen zu vermieten und durch zu kurzfristige Angebote, bei denen nicht genügend Vorbereitungszeit für den Umzug vorhanden ist. Zur Überwindung dieser Probleme haben die Projektverantwortlichen vor allem auf Beratung und Aufklärung zum Personenkreis gesetzt. Dabei haben sie sich für die Interessen der Menschen mit geistiger Behinderung eingesetzt und eine Vermittlerfunktion eingenommen. Hier waren die zeitlichen Ressourcen des Projektes und die Möglichkeit, sich auf die Wohnraumsuche zu fokussieren, förderlich.

Die Akquise von geeignetem Wohnraum war eine der Hauptaufgaben des Überleitungsmanagers der **Lebenshilfe Aachen**. Die Erfahrungen aus dem Überleitungsmanagement zeigen, dass es schwierig ist, beteiligte Personen von der Idee einer eigenen Wohnung mit ambulanter Betreuung für die Klientinnen und Klienten zu gewinnen, wenn kein konkreter Wohnraum zur Verfügung steht (s. Kapitel „Wechsel der Wohnform“, Seite 58). Die Suche nach Wohnraum umfasste sowohl Angebote von privaten Anbietern als auch große (öffentlich geförderte) Wohnprojekte, sodass Wohnungseigentümer, Makler, Hausverwaltungen, Bauträger und Investoren gezielt angesprochen wurden. Aus den oben genannten Gründen scheiterte die Wohnraumakquise in vielen Fällen, letztendlich ist es jedoch gelungen, Wohneinheiten in einem Neubauprojekt für fünf Klientinnen und Klienten der Projektzielgruppe (ältere Menschen mit geistiger Behinderung und Pflegebedarf) und darüber hinaus für acht weitere Klientinnen und Klienten zu akquirieren. Die Wohnungen sowie die Zugänge zu den Wohnungen sind barrierefrei. Die Anmietung der Wohnungen kann von den Klientinnen und Klienten finanziert werden. Der Überleitungsmanager übernahm die Kommunikation mit dem Grundsicherungsamt für die Leistungsberechtigten, was zu einem reibungsloseren Ablauf beigetragen habe.

Grundsätzlich besteht ein Hemmnis bei Wohnformen des gemeinschaftlichen Wohnens darin, dass bei Auszug eines WG-Mitglieds ein Finanzierungsproblem der Wohnungsmiete für die restlichen Mitbewohnerinnen und Mitbewohner auftaucht und somit ein hoher Druck besteht, das WG-Zimmer direkt wieder zu vermieten. Die **Lebenshilfe Aachen** hat dieses Problem für die Klientinnen und Klienten gelöst, indem sie bei möglicherweise zwischenzeitlich leerstehenden Zimmern den entsprechenden Anteil der Miete übernehmen würde.

Im Fokusgruppen-Workshop wurde diskutiert, dass eine weitere Option Wohnraum zu schaffen darin besteht, als Leistungsanbieter selbst Bauvorhaben zu verwirklichen und sie an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf anzupassen. Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** hatte sich im Rahmen des Projektes u.a. das Ziel gesetzt, ein ambulantes Unterstützungsangebot für die Zielgruppe zu schaffen. Innerhalb des Projektzeitraumes ist dies nicht gelungen; jedoch ist ein Neubau geplant, der im ersten

Halbjahr 2019 fertig gestellt sein soll. Dort soll Wohnraum für zehn Mieterinnen und Mieter angeboten werden, wovon acht Personen Menschen mit Behinderungen, die ambulant betreut werden möchten, sein sollen. Im Erdgeschoss des Gebäudes soll eine Tagespflege für 12 Gäste errichtet werden. Die Umwandlung von 13 stationären Plätzen in ein ambulantes Unterstützungsangebot realisierte die **Lebenshilfe Kreis Viersen**, indem die Finanzierung eines Wohnheims umgestellt wurde; die dort lebenden Leistungsberechtigten sind jedoch nicht umgezogen, sodass kein neuer Wohnraum benötigt wurde.

5.5.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Wenn sich eine pflegebedürftige Person in einer vollstationären Einrichtung der Eingliederungshilfe befindet, sind die Leistungen der Pflegekasse gesetzlich auf max. 266 Euro gedeckelt. Dies war für den Projektträger **Die Kette** ein wesentlicher Grund, ein ambulantes Setting für ihre Klientinnen und Klienten zu wählen, um so die vollen Leistungen der Pflegeversicherung als vorrangigem Leistungsträger erschließen zu können.

Im Fokusgruppen-Workshop wurde der hohe bürokratische Aufwand thematisiert, der durch unterschiedliche Dokumentationssysteme der Abrechnung in SGB V, SGB XI und SGB XII entsteht. Teilweise gelingt es, Hilfen aus einer Hand zu erbringen, jedoch ist der damit verbundene Dokumentationsaufwand erheblich. Bei Wohngemeinschaften mit ambulanter Betreuung ist aus Projektträgersicht eine Pauschalierung von bestimmten Leistungen, z.B. eine pauschale Finanzierung von Präsenzkräften wie Alltagsbegleitern oder einer Nachtwache, förderlich; darüber hinaus werden für die Leistungsberechtigten individuelle Fachleistungsstunden vereinbart. Gewünscht und angeregt wurde von Teilnehmenden des Workshops eine Vereinheitlichung bzw. Harmonisierung der Dokumentationssysteme.

6 Handlungsfeld 3: Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung

In diesem Handlungsfeld wurden vier Projekte jeweils über einen Zeitraum von drei Jahren gefördert. Das genutzte Fördervolumen beläuft sich insgesamt auf 652.572 Euro. Bei den Projekten ging es vor allem darum, die gleichberechtigte Teilhabe verschiedener Gruppen im Sozialraum zu unterstützen. Die ursprüngliche Zielsetzung der **LVR-Klinik Viersen** lautete, einen inklusiven Sozialraum im Wohnquartier zu schaffen, was durch aktives Quartiersmanagement in anzumietenden Räumen geschehen sollte. Durch die Verzögerung bei der politischen Beschlussfassung zum Anreizprogramm im LVR konnten die vorgesehenen Räumlichkeiten nicht angemietet werden, sodass in Abstimmung mit dem LVR die Projektziele geändert wurden. Die **LVR-Klinik Viersen** hat die Fördermittel als Mietkostenzuschuss zur Anmietung eines Ladenlokals in der Innenstadt von Viersen-Süchteln genutzt. Das Stadtteilbüro PLUSPUNKT dient als niederschwelliger Begegnungsort im Sozialraum für alle Interessierten, vor allem für Menschen mit psychischer Behinderung und hohem ambulantem Unterstützungsbedarf, deren soziale Teilhabe unterstützt werden soll. Ziel des Projektes des **SPZ Köln-Lindenthal** war die Verbesserung der Teilhabechancen der Klientinnen und Klienten durch eine verstärkte Nutzung von Hilfeangeboten außerhalb der Eingliederungshilfe. Begleitend ging es um die Steigerung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Menschen mit psychischen Erkrankungen im Sozialraum durch eine inklusive Sozialraumgestaltung. Im Projekt des **SPZ Remscheid** ging es darum, dass eine Projektleiterin als „Lotsin" im Vorfeld von oder ergänzend zur Eingliederungshilfe darin unterstützt, gesundheitsstabilisierende Strukturen und Hilfen im sozialen Umfeld zu finden. Die Zielgruppe des **VPD Langenfeld** waren Menschen, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung nicht von den vorhandenen Strukturen der Hilfesysteme erreicht werden. Ziel war die Schaffung eines netzwerkorientierten, gemeindenahen Angebots für 15 Personen, deren Teilhabebarrieren reduziert werden sollten.

Im Rahmen der Evaluation zeigte sich, dass die Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe von beteiligten Klientinnen und Klienten im Sozialraum verbessert werden, wenn die Einrichtung der Eingliederungshilfe die Ressourcen des Sozialraums verstärkt kennt und nutzt. Eine fallunspezifische und niederschwellige Arbeitsweise trägt dazu bei, dass Klientinnen und Klienten passende Unterstützungsmöglichkeiten, auch außerhalb der Eingliederungshilfe, finden. Durch die verstärkte Ausrichtung der Unterstützungsleistungen in den Sozialraum nutzen Klientinnen und Klienten häufiger als zuvor Angebote im Sozialraum und haben mehr soziale Kontakte. Aus den Projekterfahrungen lässt sich der Schluss ziehen, dass ein Fokus auf die Ressourcen der Person und die

Förderung des Empowerment in vielen Fällen zu einer gestiegenen Selbständigkeit und einem stärkeren Selbstbewusstsein beigetragen haben.

Auch in diesem Handlungsfeld werden die Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen beleuchtet. Zunächst werden wichtige Veränderungen auf der ***Ebene der Klientinnen und Klienten*** dargestellt und bewertet. Dabei geht es um die Niederschwelligkeit der Angebote, um Beschaffung von Wohnraum im Sozialraum, um das Empowerment der Klientinnen und Klienten und schließlich um die Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum. Zudem wird die Entwicklung individueller Unterstützungsbedarfe betrachtet. Dabei geht es um die Frage, ob die Projekte ihr selbstgestecktes Ziel erreichen, die Inanspruchnahme von Leistungen der Eingliederungshilfe entweder ganz zu vermeiden oder zu reduzieren bzw. zu stabilisieren. Auf der ***Ebene der Organisation*** traten Veränderungen durch zusätzliche personelle Kapazitäten ein. Außerdem haben sich die Organisationen durch die Projekte verstärkt in den Sozialraum ausgerichtet. Auf der ***Ebene des sozialen Netzwerks*** wurde auch in diesem Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit betrieben, neue Kooperationen und Vernetzungen geschaffen und Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen gefördert.

6.1 Übersicht der Projekte in Handlungsfeld 3

LVR-Klinik Viersen: „Schaffung eines inklusiven Sozialraums durch aktives Quartiersmanagement“	
Vorlage	13/3192
Genutzte Fördersumme	22.572 Euro
Projektlaufzeit	01.07.2014 – 30.06.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen mit psychischer Behinderung, u.a. (ehemalige) Klinikpatienten
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	30 Personen
Inhalte und Ziele	Im Rahmen des Anreizprogramms wurde ein Mietkostenzuschuss zur Anmietung eines Ladenlokals in der Innenstadt von Viersen-Süchteln finanziert. Das Stadtteilbüro PLUSPUNKT dient als niederschwelliger Begegnungsort im Sozialraum für alle Interessierten, vor allem für Menschen mit hohem ambulantem Unterstützungsbedarf, deren soziale Teilhabe unterstützt werden soll.
Ergebnisse und Zielerreichung	Die Einrichtung und der Betrieb des PLUSPUNKTS erfolg(t)en weitestgehend unter Einbeziehung der Klientinnen und Klienten. Der PLUSPUNKT bietet den Klientinnen und Klienten eine Tagesstruktur und verschiedene Freizeitangebote (Kaffeeklatsch, Spiele-Nachmittag etc.). Sie pflegen dort soziale Kontakte und erfahren Selbstbestätigung durch Beteiligung und die Übernahme von Aufgaben. Das trägt nach Einschätzung der Projektverantwortlichen bei etwa 10 Klientinnen und Klienten dazu bei, dass sie keine, seltenere oder kürzere Psychiatrieaufenthalte haben und die eigene Wohnung mit ambulanter Unterstützung statt stationärer Heimaufnahme erhalten können. Diese Stabilisierung erscheint plausibel und wird durch die Interview-Aussagen im Rahmen der Evaluation gestützt. Der PLUSPUNKT wird nach der Projektlaufzeit von der LVR-Klinik Viersen weitergeführt.

SPZ Köln-Lindenthal: „Projekt zur inklusiven Gestaltung des Sozialraums“

Vorlage	13/3639
Genutzte Fördersumme	210.000 Euro
Projektlaufzeit	01.10.2014 – 30.09.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen mit psychischer Erkrankung
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	Rund 40 Personen
Inhalte und Ziele	Ziel war ein Ausbau der sozialräumlichen Arbeit des SPZ und die Förderung inklusiver Lebensverhältnisse für die Besucherinnen und Besucher des SPZ. 21 Personen sollten unabhängiger von Leistungen der Eingliederungshilfe gemacht werden, indem ihre Teilnahme an Angeboten im Quartier unterstützt wird. Die Verbesserung der Chance auf soziale Teilhabe, breite Nutzung von Hilfeangeboten außerhalb der Eingliederungshilfe, Steigerung der Akzeptanz von Menschen mit psychischen Erkrankungen im Sozialraum durch eine inklusive Sozialraumgestaltung wurden angestrebt.
Ergebnisse und Zielerreichung	Besucherinnen und Besucher des SPZ nutzten verstärkt Angebote im Quartier, häufig mit Unterstützung der Projektleiterin. So wurde die soziale Teilhabe der Personen gestärkt. Bei ca. 16 Personen konnte eine Inanspruchnahme von Leistungen vorrangiger Leistungsträger erreicht werden. Laut Erhebungen der Projektverantwortlichen konnte eine Reduzierung der Leistungen der Eingliederungshilfe bei fünf Personen erreicht werden, im Projektantrag wurde eine Reduzierung des Eingliederungshilfebedarfs für 21 Personen angestrebt. Jedoch konnten zusätzlich bei ca. 40 Personen eine Leistungserhöhung oder Leistungsinanspruchnahme vermieden werden. Dies erschient aus Sicht der Evaluation aufgrund der verbesserten Teilhabemöglichkeiten der Klientinnen und Klienten plausibel. Das Projekt ermöglichte die bessere Vernetzung des SPZ und den Aufbau neuer Kontakte und Kooperationen, wodurch sich für die Besucherinnen und Besucher des SPZ mehr Möglichkeiten der sozialen Teilhabe eröffneten und nach Einschätzung der Projektverantwortlichen auch die Akzeptanz gegenüber Menschen mit psychischen Erkrankungen zunahm.

SPZ Remscheid: „Lotsenprojekt – Inklusives Teilhabemanagement für Menschen, die psychisch behindert oder von psychischer Behinderung bedroht sind“

Vorlage	13/3639
Genutzte Fördersumme	210.000 Euro
Projektlaufzeit	01.01.2015 – 31.12.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen mit psychischer Behinderung und Menschen, die von psychischer Behinderung bedroht sind
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	105 Personen
Inhalte und Ziele	Im Vorfeld von Eingliederungshilfe oder ergänzend zur Eingliederungshilfe sollte eine Lotsin darin unterstützen, gesundheitsstabilisierende Strukturen und Hilfen im sozialen Umfeld zu finden. Dies sollte geschehen durch: • Erschließung und Förderung inklusiver Angebote im Quartier • Unterstützung auf dem Weg zu diesen Angeboten • Schaffung von Zugängen zu sozialrechtlichen Hilfen, die sie bisher aus eigener Kraft (behinderungsbedingt) nicht erlangen können Durch Teilhabe von 15 Personen an Angeboten im Quartier wurde eine Reduzierung des Eingliederungshilfebedarfs angestrebt.
Ergebnisse und Zielerreichung	Es wurden insgesamt 105 Klientinnen und Klienten erreicht, die die Unterstützung im Rahmen des Projektes in Anspruch genommen haben. In niederschwelligen Beratungsgesprächen wurden individuelle Wünsche und Ziele sowie Fähigkeiten und Stärken herausgearbeitet und Methoden zu Themen wie Angstbewältigung und Benennen realistischer Zukunftsperspektiven vermittelt. In der angebotenen Empowermentgruppe wurden die Teilnehmenden ermutigt, das eigene Leben selbstbestimmter zu gestalten. Ca. 60 Klientinnen und Klienten nutzen nun mehr Angebote des Gemeinwesens. Ungefähr 30 Klientinnen und Klienten erhalten nun Leistungen vorrangiger Sozialleistungsträger (Rententräger, Krankenkasse etc.). Interviews mit Klientinnen und Klienten sowie die Teilnahme an einem Treffen der Empowerment-Gruppe im Rahmen der Evaluation lassen den Schluss zu, dass die Angebote im Projekt gesundheitsstabilisierend wirkten und eine Teilhabe an Angeboten im Quartier erfolgreich förderten.

Verein für psychosoziale Dienstleistungen (VPD), Kreis Mettmann: „Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen zur Beratung schwer erreichbarer psychisch erkrankter Menschen. Entwicklung professioneller und bürgerschaftlicher Ressourcen im Hinblick auf ihre Inklusion“

Vorlage	13/3718
Genutzte Fördersumme	210.000 Euro
Projektlaufzeit	01.09.2014 – 31.08.2017
Kurzbeschreibung	
Zielgruppe	Menschen, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung nicht von den vorhandenen Strukturen der Hilfesysteme erreicht werden
Zahl betroffener Klientinnen und Klienten	21 Personen
Inhalte und Ziele	Ziel war die Schaffung eines netzwerkorientierten, gemeindenahen Angebots für 15 Personen. Sie sollten begleitet werden mit dem Ziel, ihre Teilhabebarrieren zu reduzieren.
Ergebnisse und Zielerreichung	Im Projektzeitraum wurden 21 Menschen mit psychischer Erkrankung begleitet. Somit konnten mehr Menschen begleitet werden als ursprünglich vorgesehen. Der VPD hat zwei Häuser angemietet, die in einem bürgerlichen Wohnumfeld liegen. Dort wurden Wohngemeinschaften („Place To Be“) geschaffen, in denen bis zu sieben Personen zeitlich befristet leben und die nächsten Schritte (Wohnortwahl, Unterstützungsmöglichkeiten etc.) angehen können. Neben den Personen, die in den „Place To Be“ leben, wurden weitere 13 Personen, die von den vorhandenen Strukturen der Hilfesysteme nicht erreicht werden, niederschwellig aufgesucht und begleitet. Die Klientinnen und Klienten sind mehrheitlich besser als zuvor im Sozialraum eingebunden. Durch kontinuierliche und niederschwellige Beratung und Begleitung der Klientinnen und Klienten, das Bereitstellen von Wohnraum und die erfolgte Vernetzungsarbeit konnte für 19 Personen die Vermeidung oder Verringerung von Klinikaufenthalten und der Entwicklung/Fortschreibung forensischer Karrieren, die Verhinderung (geschlossener) stationärer Unterbringung oder die Beendigung von Obdachlosigkeit erreicht werden. Die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Hilfssystemen konnte verbessert werden, indem übergreifende Fallkonferenzen stattfanden und Personen aus den betroffenen Systemen mit dem Projektleiter einen Ansprechpartner zur Verfügung hatten.

6.2 Veränderungen auf der Ebene der Klientinnen und Klienten

Die Projekte in diesem Handlungsfeld widmeten sich ausschließlich Personen mit einer psychischen Erkrankung oder Behinderung. Die Projekte richteten sich zum einen an Personen, die Leistungen des LVR erhalten, zum anderen an Personen, die bisher keine Leistungen des LVR erhalten, aber psychisch erkrankt oder von einer psychischen Erkrankung oder Behinderung bedroht sind.

6.2.1 Niederschwelligkeit der Angebote

Alle Projekte machten die Erfahrung, dass niederschwellige Angebote für Menschen mit psychischer Erkrankung oder Behinderung dazu beitragen können, dass die Leistungsberechtigten die Hilfen auch annehmen. Das Projekt des **SPZ Remscheid** richtete sich an Personen, die psychisch erkrankt oder von einer psychischen Erkrankung bedroht sind. Eine Projektleiterin sollte als „Lotsin" die Klientinnen und Klienten darin unterstützen, „...im Vorfeld von Eingliederungshilfe oder ergänzend zur Eingliederungshilfe gesundheitsstabilisierende Strukturen und Hilfen im sozialen Umfeld zu finden" (Projektantrag SPZ Remscheid). Ein Projektverantwortlicher des **SPZ Remscheid** berichtet von der Erfahrung, dass viele Menschen bei ersten Krankheitserfahrungen keine Hilfen in Anspruch nehmen, weil sie Angst vor der Stigmatisierung haben, die mit psychischen Erkrankungen häufig einhergeht. Deshalb wurde bewusst die Entscheidung getroffen, das Büro der Projektleiterin räumlich getrennt vom SPZ in einem Gebäude der Stadt anzusiedeln. Der Kontakt zur Projektleiterin des **SPZ Remscheid** erfolgte für die Klientinnen und Klienten vor allem über Beratungsangebote (z.B. SPZ, Diakonie, Caritas) oder über Fachärzte. Teilweise wurden Klientinnen und Klienten vom Jobcenter an das Projekt vermittelt. Nach Einschätzung der Projektleiterin hat diese Gruppe oftmals Angst vor einer Stigmatisierung und scheut sich deshalb, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Durch das niederschwellige Beratungsangebot ist es gelungen, diese Menschen zu erreichen.

Auch das **SPZ Köln-Lindenthal**, das im Rahmen des Projektes vor allem die Chance auf soziale Teilhabe außerhalb der Eingliederungshilfe verbessern wollte, hat im Rahmen des Projektes verstärkt individuelle und niederschwellige Beratung angeboten. Diese Beratung richtete sich an Personen mit geringem Hilfebedarf. Häufig ging es um die Vermittlung an Hilfsangebote im Sozialraum, eine Anbindung an Leistungen des SGB V wie Psychotherapie oder andere psychiatrische Behandlungen oder um Unterstützungen bei der Tagesstrukturierung.

Im Projekt des **SPZ Remscheid** wurde die Projektleitung bei den Einzelberatungen und der Leitung der Empowerment-Gruppe (s. Kapitel „Empowerment der Klientinnen und Klienten", Seite 82) von einem ehrenamtlichen Ex-In Genesungsbegleiter unterstützt. Diese Peer-Beratung trug zur Niederschwelligkeit des Projektes bei, denn es bot die

Möglichkeit, schambesetzte Themen auf Augenhöhe mit einem Menschen mit Psychiatrieerfahrung ansprechen zu können. Die Projekterfahrungen zeigen, dass Menschen, die eigene Erfahrungen mit psychischen Krisen gemacht haben und gelernt haben damit umzugehen, oft schneller das Vertrauen der Klientinnen und Klienten finden als andere professionelle Mitarbeitende.[7] Im Zuge seines eigenen Genesungsprozesses hat es sich für den Peer-Berater als gesundheitsfördernd herausgestellt, an Angeboten außerhalb des psychiatrischen Bereichs teilzuhaben. Laut der Projektleitung wurde er von Klientinnen und Klienten als Hoffnungsträger wahrgenommen, dem eine Genesung gelungen ist. Die Peer-Beratung soll über die Projektlaufzeit hinaus im SPZ angeboten werden.

Die **LVR-Klinik Viersen** hat ein Ladenlokal in zentraler Lage als Stadtteilbüro angemietet. Dieses Ladenlokal, PLUSPUNKT genannt, ist in das Gesamtkonzept des ambulant betreuten Wohnens für Menschen mit hohem Hilfebedarf der **LVR-Klinik Viersen** eingebettet. Der PLUSPUNKT ist als Begegnungsort für ambulant und stationär betreute Klientinnen und Klienten der **LVR-Klinik Viersen** und anderer Träger sowie für interessierte Bürgerinnen und Bürger des Stadtteils konzipiert, an dem sich niemand als behindert oder nicht-behindert zu erkennen geben muss. Der PLUSPUNKT befindet sich für die Klientinnen und Klienten des ambulanten Betreuungsdienstes in fußläufiger Nähe. Zur Niederschwelligkeit des Angebots trägt auch bei, dass es ein offenes Angebot ist und keine Verpflichtung besteht, den PLUSPUNKT regelmäßig zu besuchen.

Der Projektleiter des **VPD Langenfeld** hatte durch das Projekt die Möglichkeit, Personen aufzusuchen, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankungen von den vorhandenen Hilfssystemen nicht erreicht werden, und sie frei von Formalitäten des Hilfssystems kontinuierlich zu unterstützen. Laut dem Projektleiter wurde dieses niederschwellige Beziehungsangebot gut angenommen. Innerhalb der Projektlaufzeit wurden 21 Personen begleitet und unterstützt; damit wurde die Zielvorgabe des Projektes, 15 Personen zu begleiten und unterstützen, übertroffen. Es gab in ein paar Fällen Kontaktabbrüche durch Klientinnen und Klienten, allerdings weniger als erwartet. Teilweise meldeten sie sich nach Kontaktunterbrechungen erneut von sich aus. Daran zeigt sich, dass ein kontinuierliches niederschwelliges Angebot für diese Klientinnen und Klienten wichtig ist.

6.2.2 Beschaffung von Wohnraum im Sozialraum

Die Projektverantwortlichen des **VPD Langenfeld** sehen eine stärkere Einbindung der Klientinnen und Klienten in den Sozialraum dadurch erschwert, dass zu wenig bezahlbarer Wohnraum in bürgerlich geprägten Stadtteilen für sie vorhanden sei. Um diesem

7 Dies entspricht auch den Ergebnissen des LVR-Forschungs- und Modellprojektes zum Peer Counseling. Die geförderten Projekte zeigen, dass das Angebot der Peer-Beratung von den ratsuchenden Menschen mit Behinderungen überdurchschnittlich positiv bewertet und als wertvolle und notwendige Ergänzung zum vorhandenen Beratungsangebot eingeschätzt wird (s. Vorlage 14/2125).

Problem zu begegnen, kauft oder mietet der **VPD Langenfeld** Wohnraum, den er an seine Klientinnen und Klienten untervermietet. Im Rahmen des Projektes hat der **VPD Langenfeld** zwei Häuser angemietet, in denen Klientinnen und Klienten des Projektes wohnen können, die keinen geeigneten Wohnraum finden. Die Wohngemeinschaften („Place To Be“) wurden nach Beendigung des Projektes vom Projektträger weitergeführt. Es wurden zwei Wohngemeinschaften geschaffen, in denen bis zu sieben Personen temporär leben und die nächsten Schritte (Wohnortwahl, Unterstützungsmöglichkeiten etc.) in Ruhe angehen können. Wenn die Klientinnen und Klienten in einem der „Place To Be“ wohnen, können von dort aus Zugänge zu anderen Hilfssystemen geschaffen werden. Die Mitglieder der Wohngemeinschaften leben dort mit ambulanter Unterstützung. In den Häusern befindet sich jeweils ein Büro, in dem Mitarbeitende des **VPD Langenfeld** tagsüber in der Regel für die Klienten erreichbar sind.

Im Projektzeitraum ist ein Klient aus einem „Place To Be“ in eine andere Wohnung ausgezogen. Bei den anderen Klienten wurde die Lösung gefunden, dass sie in das Regelhilfesystem übergeleitet wurden, sodass sie zunächst weiterhin dort wohnen und ambulant betreut werden können. In Interviews gaben mehrere Klienten an, dass sie insgesamt mit ihrer Wohnsituation in den „Place To Be“ zufrieden sind. Während es für einen Klienten besonders wichtig ist, dass er regelmäßigen Kontakt zu den Mitarbeitenden des VPD hat, hob ein anderer Klient die Unabhängigkeit, die ihm diese Wohnform (im Vergleich zum stationären Wohnen) bietet, besonders positiv hervor. Ein anderer Klient berichtete von seinem Plan auszuziehen; dies will er aber erst angehen, wenn er sich das selbständige Wohnen zutraut. Seit er im „Place To Be“ wohnt, besucht er regelmäßig eine Maßnahme des Arbeitsamts und plant, eine Ausbildung zu beginnen.

6.2.3 Empowerment der Klientinnen und Klienten

In allen Projekten wurde das Empowerment, also die Selbstermächtigung und Selbstbefähigung (s. Kapitel "Selbständigkeit und Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten", Seite 34), der Klientinnen und Klienten gefördert. Die Unterstützung von Eigeninitiative und die Konzentration auf die Ressourcen der Person sind für das Fachkonzept der Sozialraumorientierung von großer Bedeutung. Die praktischen Erfahrungen aus den Projekten bestätigen die Wichtigkeit dieser Aspekte.

Das Projekt des **SPZ Remscheid** legte besonderen Wert auf das Empowerment der Klientinnen und Klienten. So bot die Projektleiterin neben den Einzelberatungen eine wöchentlich stattfindende Empowerment-Gruppe an. Diese Gruppe wurde von der Projektleiterin sowie einem Ex-In Genesungsbegleiter geleitet. Ziel der Gruppentreffen war es, die Teilnehmenden zu ermutigen, ihr Leben selbstbestimmter zu gestalten und selbstbewusster in Alltagshandlungen zu werden. In der Gruppe konnten sich die Teil-

nehmenden über ihre Erfahrungen und Erfolgserlebnisse austauschen und ihnen wurde ein geschützter Raum zum Ausprobieren neuer Rollen und Verhaltensweisen geboten.

Die Autorin hat im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung Erkenntnisse über die Bedeutung der Empowerment-Gruppe für die Teilnehmenden gewonnen. Die Teilnehmenden hoben besonders positiv hervor, dass sie Wissen über verschiedene psychologische Themen erworben haben, wie zum Beispiel soziale Kompetenzen oder Selbstwertgefühl und Selbstannahme. Die Leiter der Gruppe entschieden gemeinsam mit den Teilnehmenden, welche Themen besprochen wurden. Als besonders positiv bewerteten die Befragten, dass der Fokus statt auf Defiziten und Krankheiten auf der Ressourcenorientierung lag, konkret: wie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ihnen helfen, mit ihrer Erkrankung umzugehen. Außerdem hat die Gruppe Klientinnen und Klienten geholfen, selbstbewusster zu werden und ihre Grenzen besser wahrzunehmen. Teilweise haben die Mitglieder der Empowerment-Gruppe untereinander Freundschaften geknüpft und pflegen die sozialen Kontakte zueinander auch außerhalb der Gruppentreffen. Die Empowerment-Gruppe wird über die Laufzeit des Projektes hinaus vom SPZ angeboten.

In der Einzelberatung des Projektes des **SPZ Remscheid** wurde großer Wert daraufgelegt, die Klientinnen und Klienten zur Selbständigkeit zu ermutigen. Die Projektleiterin unterstützte die Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Klientinnen und Klienten, indem beispielsweise der Klient Aufgaben wie das Führen eines Telefonats übernahm. Wenn ein Klient sich eine Aufgabe nicht selbständig zutraute, haben Projektleitung und Klient darauf hingearbeitet, dass er die Aufgabe selbständig bewältigen kann. Es stellte sich als hilfreich heraus, zügig von der Gesprächsebene auf die Handlungsebene zu kommen und einen lösungsorientierten Ansatz zu verfolgen. In der Beratung sollten der Fokus auf die Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten gelegt und positive Selbstwirksamkeitserwartungen verstärkt werden. Einer wertschätzenden und motivierenden Haltung im Gespräch wurde große Bedeutung beigemessen.

In persönlichen Interviews wurden mehrere Personen befragt, die die Einzelberatung im Rahmen des Projektes in Anspruch genommen haben. Die interviewten Klientinnen und Klienten gaben an, dass sie durch die Beratung mehr Selbstbewusstsein bekommen haben. Sie trauten sich mehr als zuvor zu und haben beispielweise ein Praktikum gemacht oder Freizeitangebote im Sozialraum wahrgenommen. Für eine Klientin war es besonders wichtig, dass sie von der Projektleiterin begleitet wurde und dennoch eigenständig handeln konnte. Eine andere Klientin hob den Fokus auf ihre Stärken und Ressourcen in den Beratungsgesprächen besonders positiv hervor.

Praxisbeispiel SPZ Remscheid:

Stolz auf den erarbeiteten „Mini-Mut“

Franziska Reuter[8] arbeitet schon seit vielen Jahren ehrenamtlich im SPZ Remscheid. Dort hat die 36-Jährige vom Lotsenprojekt des SPZ Remscheid erfahren und daraufhin zwei Jahre die Beratung des Lotsenprojekts genutzt. Mit dem Lotsenprojekt verfolgte das SPZ Remscheid im Rahmen des LVR-Anreizprogramms das Ziel, niederschwellige individuelle Beratung, vor allem zu den Themen Teilhabe und Empowerment, anzubieten. Es richtete sich an Menschen, die eine psychische Behinderung haben oder davon bedroht sind. Franziska Reuter hat die Beratung hauptsächlich in Anspruch genommen, weil sie mehr über ihre Person und über ihre Bedürfnisse herausfinden wollte und sich mehr soziale Kontakte wünschte. Sie lobt, dass sie nie lange auf einen Beratungstermin warten musste und die Gespräche immer auf Augenhöhe stattfanden. Sie hatte sehr große Krisen, doch nach der Beratung hatte sie immer das Gefühl, dass es ihr erstmal wieder besser geht. Die Projektleitung hat ihr auch dabei geholfen, eine Trauma-Therapeutin zu finden. Franziska Reuter hat eine posttraumatische Belastungsstörung und damit einhergehend Flashbacks, Alpträume und Schwierigkeiten, soziale Kontakte aufzubauen. Leistungen der Eingliederungshilfe erhält sie nicht.

Unterstützt von der Beraterin im Lotsenprojekt hat sie Ideen für eine sinnvolle Tagesstruktur entwickelt. „Wir haben Hobbies erarbeitet, woraus sich eine Kreativitätsecke in meiner Wohnung zum Nähen, Malen und Basteln entwickelt hat.“ Sie nimmt nun auch an Kursen der Volkshochschule teil, hauptsächlich Back-Kurse. Die Beratungsgespräche haben ihr geholfen, aktiver und selbstbewusster zu werden, findet Franziska Reuter: „Ich kann nun besser auf Menschen zugehen und nehme an mehreren Sportangeboten im Verein teil. Das habe ich mich vorher nie getraut.“ Mit Bekannten aus dem Sportverein hat sie sich auch schon privat getroffen. Mittlerweile schafft sie es auch, alleine mit dem Zug in andere Städte zu fahren und dort zum Beispiel die Bibliothek zu besuchen. Inzwischen geht sie auch ohne Begleitung in Cafés und einkaufen. Sie hat gelernt besser ihre eigenen Grenzen wahrzunehmen und nimmt sich jetzt auch zuhause Zeit mehr für sich.

Ist Franziska Reuter mutiger geworden durch die Beratung im Lotsenprojekt? Teils, teils, findet sie: „Mut ist für mich zu groß, deshalb nenne ich es Mini-Mut, ohne den ich heute nicht dieses Interview führen und über meine Erfahrungen sprechen würde. Vor einem Jahr wäre das für mich gar nicht möglich gewesen.“ Sie wertet dies als Riesenerfolg, und lächelt, als sie sagt: „Da bin ich schon stolz auf mich selbst.“ Irgendwann möchte sie gerne wieder arbeiten gehen, aber noch ist das weit weg. Erstmal steht die Traumatherapie im Vordergrund, und weitere Schritte auf dem Weg zu mehr Stärke, den sie im Lotsenprojekt begonnen hat.

Das Lotsenprojekt hat sie selbstbewusster gemacht: Franziska Reuter ist stolz auf ihre Erfolge.

8 Name geändert

Befragte Nutzerinnen und Nutzer des **SPZ Köln-Lindenthal** freuten sich über neue Möglichkeiten der Mitgestaltung im Rahmen des Projektes und über die erweiterten Möglichkeiten, in der Gruppe an Aktivitäten im Sozialraum teilnehmen zu können. Die Nutzerinnen und Nutzer hatten durch das Ausprobieren verschiedener Freizeitangebote die Möglichkeit, Neues kennenzulernen und mehr Selbstvertrauen zu entwickeln.

Das Projekt des **VPD Langenfeld** hat nach Einschätzung des Projektleiters dazu beigetragen, dass sich die Selbstwirksamkeit sowie das Selbstwertgefühl der Klientinnen und Klienten erhöht haben. Dies wird dadurch erklärt, dass sie eine vertrauensvolle Beziehung zu dem Projektleiter aufbauen konnten, der über einen längeren Zeitraum und dennoch ohne bürokratische Hürden als Ansprechpartner zur Verfügung stand und die Klientinnen und Klienten schrittweise an Lösungsmöglichkeiten heranführte. Diese Erfahrung wirke sich positiv auf den Umgang mit anderen Menschen im sozialen Umfeld aus. Der Projektleiter berichtet auch von der Beobachtung, dass sich die Entwicklung der Klientinnen und Klienten in kleinen Schritten vollzieht. So freue sich ein Klient beispielsweise darüber, dass es ihm nun leichter fällt Aufgaben des Alltags zu erledigen.

Im PLUSPUNKT der **LVR-Klinik Viersen** stellen Klientinnen und Klienten Dekorationsartikel, Schmuck und Kunstwerke her und stärken dabei persönliche Vorlieben und Fertigkeiten. Zudem haben sie die Möglichkeit, sich bei der Zubereitung von Mahlzeiten, der Bedienung der Gäste im PLUSPUNKT oder beim Verkauf selbst hergestellter Produkte auf Märkten zu beteiligen und so aktiv Aufgaben zu übernehmen. Durch diese Rollenübernahme falle den Klientinnen und Klienten die Kontaktaufnahme zu fremden Personen leichter. Ein regelmäßiges Kreativangebot im PLUSPUNKT führen Klientinnen und Klienten nun in Eigenverantwortung durch. Nach Einschätzung der Projektverantwortlichen hat sich durch die aktive Mitwirkung an diesen Angeboten die Selbstwirksamkeit und das Selbstbewusstsein einiger Klientinnen und Klienten erhöht. Dies deckt sich mit der Einschätzung der Evaluation.

6.2.4 Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum

Eine der wichtigsten Veränderungen für die Klientinnen und Klienten besteht darin, dass sie häufiger als vorher Angebote im Sozialraum nutzen. Dies bezieht sich sowohl auf spezielle Angebote, die auf die Erschließung des Sozialraums hinführen sollen, als auch auf allgemeine (Freizeit-)Angebote für jedermann, beispielsweise Feste, Märkte oder Kino. Zudem nehmen an den Projekten des **SPZ Köln-Lindenthal**, des **SPZ Remscheid** und des **VPD Langenfeld** beteiligte Klientinnen und Klienten an regelmäßigen Angeboten für die allgemeine Bürgerschaft teil, wie etwa an Kursen der Volkshochschule. Klientinnen und Klienten des **SPZ Remscheid** haben durch das Projekt Vereine gefunden, in denen sie nun Mitglied sind.

Um die Teilhabechancen der Klientinnen und Klienten zu verbessern, ist es zunächst wichtig, gemäß dem ersten Prinzip des Fachkonzepts der Sozialraumorientierung, die Interessen und den Willen der Personen zu erfahren und zu berücksichtigen. Dies geschah in den Projekten auf unterschiedliche Weise. Im Projekt des **SPZ Remscheid** hat die Projektleiterin Klientinnen und Klienten darin unterstützt, eigene Wünsche und Ziele herauszuarbeiten und passende Angebote oder Möglichkeiten im Sozialraum zu finden. Dies erfolgte hauptsächlich im Rahmen von Einzelberatungsgesprächen. Die Hauptanliegen der Klientinnen und Klienten beim Erstgespräch waren vor allem die Themen Freizeitgestaltung und soziale Kontakte. Auch der Themenbereich Arbeit/Ausbildung/Ehrenamt spielte für viele Klientinnen und Klienten in den Beratungen eine wichtige Rolle. Teilweise ging es auch um die Alltagsbewältigung oder Behandlungsmöglichkeiten.

Der Projektträger **SPZ Köln-Lindenthal** führte jeweils zu Beginn und am Ende des Projektes eine Befragung der Nutzerinnen und Nutzer des SPZ durch. Dabei wurden die Zufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzer mit den bestehenden Angeboten im SPZ und die Wünsche zu vermehrter Teilhabe erfasst. Die Daten wurden anonym erhoben und somit können keine Aussagen über individuelle Veränderungen bei einzelnen Personen getroffen werden. Der Trend zeigt jedoch, dass die befragten Personen am Ende des Projektes insgesamt zufriedener mit dem SPZ sind als die Befragten zu Beginn des Projektes. Zum Beispiel geben mehr Nutzerinnen und Nutzer an, dass sie im SPZ unterstützt werden, ihre Probleme mit ihren Stärken und Fähigkeiten anzugehen. Zudem sind mehr befragte Nutzerinnen und Nutzer mit den Angeboten im SPZ zufrieden. Durch das Projekt wurden im SPZ regelmäßige Vollversammlungen und Termingruppen etabliert, bei denen die Teilhabewünsche der Besucherinnen und Besucher des SPZ besprochen und gemeinsam Ausflüge und Außenaktivitäten organisiert wurden. Im Rahmen des Projektes wurden regelmäßige Aktivitäten außerhalb des SPZ etabliert. Dies förderte die Tagesstruktur der Nutzerinnen und Nutzer. Befragte Nutzerinnen und Nutzer des SPZ gaben an, durch die regelmäßigen Außenaktivitäten häufiger Angebote im Sozialraum wahrzunehmen, so besuchten sie zum Beispiel Cafés, Museen und Kinos.

Die **LVR-Klinik Viersen** legte ebenfalls großen Wert auf die Einbeziehung der Klientinnen und Klienten bei der Gestaltung der Aktivitäten. So beteiligten sich Klientinnen und Klienten bereits zu Beginn des Projektes an der Einrichtung des PLUSPUNKTS. Auch Angebote im PLUSPUNKT (wie ein Spiele-Nachmittag, Sonntagsbrunch oder die Ausstellung von Kunst der Klientinnen und Klienten) und deren konkrete Umsetzung wurden unter Einbeziehung der Leistungsberechtigten entwickelt. Laut den Projektverantwortlichen gebe es zunehmend weniger Freizeitangebote in der näheren Umgebung, was die Einbindung der Leistungsberechtigten in den Sozialraum erschwere. Befragte Klientinnen und Klienten betonten in Interviews, dass sie die Freizeitangebote des PLUSPUNKTS regelmäßig nutzen und sie die dadurch gebotene Tagesstruktur schätzen. Manche Klientinnen und Klienten sind jedoch aufgrund ihrer psychischen Behinderung nicht in der Lage (regelmäßig) den PLUSPUNKT aufzusuchen, auch wenn der Wunsch nach größerer Teilhabe besteht und sie sich gerne dort aufhalten.

Praxisbeispiel Projekt LVR-Klinik Viersen:

„Durch den PLUSPUNKT komme ich öfter raus aus meinen vier Wänden“

Maren Schmitz[9] ist eine Derjenigen, die aktiv dazu beigetragen hat, den PLUSPUNKT, den Treffpunkt der LVR-Klinik in Viersen-Süchteln für Menschen mit und ohne Behinderungen, ins Leben zu rufen. Als sie davon erfuhr, dass im Rahmen des LVR-Anreizprogramms ein sozialräumlicher Treffpunkt geplant wurde, an dem sich Menschen mit psychischer Behinderung ebenso wie alle anderen interessierten Gäste treffen können, war sie von Anfang an begeistert. Sie half tatkräftig mit, den PLUSPUNKT einzurichten. Die 31-Jährige leidet unter einer Persönlichkeitsstörung des Borderline-Typs sowie einer depressiven Störung mit psychotischen Symptomen und ist seit vielen Jahren immer wieder in der LVR-Klinik in Viersen-Süchteln in Behandlung. Nachdem sie fünf Jahre in einer Gastfamilie wohnte und dort unterstützt wurde, lebt sie seit 2013 in einer eigenen Wohnung und wird dort ambulant vom BeWo-Dienst der LVR-Klinik Viersen unterstützt. Sie teilt sich ihre Wohnung mit einer Mitbewohnerin, mit der sie sich gut versteht.

Sie fühlt sich durch ihre psychische Erkrankung in ihrem Alltag sehr eingeschränkt. „Wenn es mir nicht gut geht, verbringe ich viel Zeit im Bett und fühle mich nicht in der Lage, irgendwohin zu gehen. In dem Moment ist mir alles egal.“ In solchen Situationen hilft ihr die Aussicht, im PLUSPUNKT andere Menschen zu treffen, mit denen sie sich zusammensetzen und unterhalten kann. Es ist für sie sehr wichtig, dass sie sich im PLUSPUNKT auch mit den Mitarbeitenden des BeWo austauschen kann. Durch den Treffpunkt hat sie mehr soziale Kontakte als vorher, sowohl zu BeWo-Klientinnen und Klienten als auch zu anderen Personen. Manche Bekanntschaften aus dem PLUSPUNKT trifft sie nun auch außerhalb. Vor Kurzem hat sie wieder begonnen Fahrrad zu fahren, zusammen mit jemandem, den sie durch den PLUSPUNKT kennt. Maren Schmitz hat außerdem Probleme ihre Freizeit zu gestalten. Der PLUSPUNKT hilft ihr, den Tag zu strukturieren und sich zu beschäftigen. Ohne diesen sozialen Treffpunkt würden ihr Anregungen und soziale Kontakte fehlen, davon ist sie überzeugt: „Dann hätte ich die Freizeitangebote nicht und würde nur den ganzen Tag zuhause verbringen.“

Es freut sie daher sehr, dass der PLUSPUNKT auch nach Auslaufen des Anreizprogramms von der LVR-Klinik weitergeführt wird. Sie besucht ihn im Schnitt zwei oder drei Mal die Woche. Besonders mag sie die Gruppenangebote wie den Spieletag, an dem sie zum Beispiel mit Anderen Mensch-ärger-dich-nicht spielt und viel Spaß dabei hat. Der PLUSPUNKT hilft Maren Schmitz aber auch dabei, selbst wieder aktiv zu werden und Dinge für die Gemeinschaft zu tun: Häufig backt sie dort Kuchen für die Gäste und unterstützt bei der Bedienung. Außerdem beteiligt sie sich daran, Deko-Artikel und Schmuck herzustellen. „Das verkaufen wir auch auf Märkten, was mir sehr viel Spaß macht.“

Der PLUSPUNKT hilft Maren Schmitz, wieder aktiv zu werden. Hier trifft sie Leute zum Reden und backt Kuchen für alle.

9 Name geändert

Die Ergebnisse der Online-Umfrage verdeutlichen, dass projektübergreifend ihre begrenzten finanziellen Mittel einen großen Hemmfaktor für eine stärkere Einbindung der Klientinnen und Klienten im Sozialraum darstellen. Mit einer psychischen Erkrankung gehen häufig Armutsgefährdung und eingeschränkte Möglichkeiten zur Teilhabe an Angeboten in der Gemeinde einher. Um diesem Problem zu begegnen, hat das **SPZ Köln-Lindenthal** im Rahmen des Projektes die Möglichkeit gefunden, vom Träger des SPZ bereitgestellte Spendengelder zu akquirieren. Damit konnte die Teilhabe von Nutzerinnen und Nutzern des SPZ an Angeboten im Sozialraum finanziell unterstützt werden. In Interviews bekräftigten Klientinnen und Klienten des SPZ, dass ihnen die Teilnahme an Angeboten durch die finanzielle Unterstützung erleichtert werde. Im PLUSPUNKT der **LVR-Klinik Viersen** werden Getränke und Speisen annähernd zum Selbstkostenpreis angeboten, sodass Personen mit finanziellen Einschränkungen sich diese eher leisten können als beispielsweise einen Besuch im Café. Durch die „Place To Be" des **VPD Langenfeld** wird den Klientinnen und Klienten ein Wohnen in einem bürgerlichen Stadtteil und somit eine bessere Einbindung im Sozialraum ermöglicht. Die Teilhabechancen der Klientinnen und Klienten wurden auch dadurch verbessert, dass sie einen Ansprechpartner haben, der sich mit ihnen gemeinsam für ihre Belange und Interessen einsetzt.

Die Projekterfahrungen zeigen, dass es für viele Klientinnen und Klienten wichtig ist, dass sie zu (Freizeit-) Angeboten zumindest anfangs begleitet werden. Die Angebote und Außenaktivitäten des **SPZ Köln-Lindenthal** wurden in der Regel von der Projektverantwortlichen begleitet, um den Nutzerinnen und Nutzern Sicherheit und einen Ansprechpartner zu bieten. Wenn die Angebote den Nutzerinnen und Nutzern bekannt waren, nutzten sie diese teilweise in kleineren Gruppen ohne die Begleitung der Projektverantwortlichen. In Interviews betonten Klientinnen und Klienten, dass sie die Begleitung als sehr positiv wahrnehmen, da die Projektleiterin die Verantwortung übernimmt und ihnen dies Sicherheit vermittelt. Zum Ende der Projektlaufzeit wurden die Nutzerinnen und Nutzer darauf vorbereitet, verschiedene Angebote auch ohne Begleitung der Projektverantwortlichen fortzuführen. Inwiefern dies langfristig gelingt, kann im Rahmen der Evaluation nicht beurteilt werden. Die Projektleiterin vermutet, dass lediglich einzelne Nutzerinnen und Nutzer weiterhin Angebote wahrnehmen werden.

Die Projektleiterin des **SPZ Köln-Lindenthal** hat ebenso wie die Projektleiterin des **SPZ Remscheid** einzelne Klientinnen und Klienten zu Angeboten im Sozialraum begleitet, wenn diese es wünschten. Dies wird als ein wichtiger Erfolgsfaktor zur Einbindung der Klientinnen und Klienten in den Sozialraum gesehen. Die befragten Klientinnen und Klienten des **SPZ Remscheid** haben teilweise diese Möglichkeit genutzt. Ein Klient gab an, dass er die Begleitung zwar nicht genutzt habe, aber ihm das Wissen über diese Möglichkeit geholfen habe.

Nach Einschätzung der Projektleiterin des **SPZ Remscheid** ist es vielen Nutzerinnen und Nutzern des Projektes gelungen, ihren individuellen Sozialraum zu erweitern, beispielsweise durch Teilnahme an Kursen der Volkshochschule, Sportkursen oder Kreativkursen, durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder die Aufnahme einer Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dies bestätigte sich in persönlichen Interviews, in denen Klientinnen und Klienten berichteten, dass die Beratung ihnen geholfen habe, an verschiedenen Angeboten teilzunehmen und Hobbies nachzugehen. Insgesamt nutzen ungefähr 60 Klientinnen und Klienten nun mehr Angebote des Gemeinwesens. Die Projektleiterin machte jedoch auch bei einigen Klientinnen und Klienten die Erfahrung, dass sie über das Projekt hinaus andere Unterstützung benötigen. Es wurde deutlich, dass sich nicht die gesamte Lebenssituation durch die Wahrnehmung eines Angebotes verändert, aber es stellt einen ersten Schritt dar und kann Anstöße zur weiteren Teilhabe geben.

6.2.5 Entwicklung der individuellen Unterstützungsbedarfe

Auch wenn die Entwicklung der individuellen Unterstützungsbedarfe von vielen verschiedenen Faktoren abhängt, die im Rahmen dieser Evaluation nicht erfasst werden konnten, und mangels einer Vergleichsgruppe keine Aussage getroffen werden kann, wie sich die individuellen Unterstützungsbedarfe ohne die Beteiligung an den Projekten entwickelt hätten, so weisen die Erfahrungen der Projektverantwortlichen und die Aussagen von Klientinnen und Klienten in persönlichen Interviews darauf hin, dass die Projektaktivitäten einen Einfluss auf die individuellen Unterstützungsbedarfe hatten. Aus Sicht der Evaluation ist es plausibel, dass Projektaktivitäten zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Leistungen der Eingliederungshilfe oder einer Vermeidung von Leistungserhöhungen beigetragen haben. In der Online-Umfrage im Februar 2017 gaben alle Projektträger an, dass die Inanspruchnahme oder Erhöhung von Leistungen der Eingliederungshilfe bei mehreren Personen vermieden und somit eine Stabilisierung der Unterstützungsbedarfe erreicht werden konnte.

Die **LVR-Klinik Viersen** begründet dies in der Online-Umfrage damit, dass bei sechs von 30 am Projekt beteiligten Klientinnen und Klienten die Rückkehr in eine stationäre Wohneinrichtung dadurch verhindert werden konnte, dass sie im PLUSPUNKT die Möglichkeit haben, außerhalb der Einzelleistungen regelmäßig auf die Mitarbeitenden des ambulanten Unterstützungsdienstes als vertraute Ansprechpartner zu treffen. Dies wird von den interviewten Klientinnen und Klienten als sehr positiv empfunden und ist ein wichtiger Grund für die Nutzung des PLUSPUNKTS. Die Projektleiterin beobachtete, dass die Anwesenheit der Mitarbeitenden einigen Klientinnen und Klienten Sicherheit gibt. Durch den PLUSPUNKT haben sich zudem die Möglichkeiten der unverbindlichen Aufnahme sozialer Kontakte für die Leistungsberechtigten verbessert. Der Projektträger **SPZ Remscheid** hat die Vermeidung der Inanspruchnahme oder einer Erhöhung von Leistungen der Eingliederungshilfe bei 44 von 56 beteiligten Klientinnen und Klienten

vor allem dadurch erreicht, dass mit den Klientinnen und Klienten ein Hilfenetzwerk, bestehend aus Psychotherapie, Fachärzten, Beratungsstellen o.ä., erarbeitet wurde, sodass Leistungen der Eingliederungshilfe nicht benötigt wurden. Die Projektverantwortlichen des **SPZ Köln-Lindenthal** geben an, dass bei ca. 38 Personen von 47 betroffenen Klientinnen und Klienten die Inanspruchnahme oder die Erhöhung von Leistungen der Eingliederungshilfe vermieden werden konnte. Dazu haben Beratungsgespräche über Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb der Eingliederungshilfe und Angebote im Sozialraum beigetragen. Der Projektträger **VPD Langenfeld** gibt in der Online-Umfrage an, dass von 19 am Projekt beteiligten Klientinnen und Klienten bei 16 Personen eine Vermeidung der Inanspruchnahme erreicht oder eine Erhöhung von Leistungen der Eingliederungshilfe vermieden werden konnte, indem durch niederschwellige aufsuchende Arbeit mit Klientinnen und Klienten Unterbringungen in stationären Wohneinrichtungen verhindert werden konnten. Zudem seien für einige Klientinnen und Klienten der Projektleiter als Beratungsperson ausreichend, sodass das Einrichten einer Regelleistung nicht nötig gewesen sei. Laut dem Projektleiter konnten Klinikaufenthalte verringert und Fortführungen von forensischen Karrieren unterbrochen bzw. vermindert werden. Auch in diesem Projekt haben Klientinnen und Klienten in Folge der Beratung durch den Projektleiter andere Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen. Die Erfahrungen aus den Projekten zeigen, dass die Inanspruchnahme oder eine Erhöhung von Leistungen der Eingliederungshilfe hauptsächlich damit vermieden werden konnte, dass durch die Beratung in den Projekten Unterstützung anderer Leistungsträger oder Unterstützung im Sozialraum in Anspruch genommen wurde oder eine Unterbringung in einer stationären Wohneinrichtung vermieden wurde.

Zudem gaben alle Projektverantwortlichen in der Online-Umfrage an, dass durch Projektaktivitäten eine Inanspruchnahme von Leistungen vorrangiger Leistungsträger erreicht werden konnte. Bei allen Projektträgern gab es einzelne Klientinnen und Klienten, deren Bedarf an Leistungen der Eingliederungshilfe reduziert werden konnte. Insgesamt fällt auf, dass eine Reduzierung der Eingliederungshilfeleistungen seltener stattfand als eine Vermeidung der Inanspruchnahme oder Erhöhung der Eingliederungshilfeleistungen. Die Gründe für eine Reduzierung von Eingliederungshilfeleistungen unterscheiden sich zwischen den Projektträgern. Laut den Projektverantwortlichen der **LVR-Klinik Viersen** ist dies bei sechs Personen eingetreten und wurde unter anderem dadurch erreicht, dass individuell erbrachte Fachleistungsstunden durch die Nutzung von Gruppenangeboten reduziert werden konnten. Die Klientinnen und Klienten des Projektes des **SPZ Remscheid** nahmen zum überwiegenden Teil keine Leistungen der Eingliederungshilfe in Anspruch. Die Projektleitung gab in der Online-Umfrage an, einer Klientin sei es gelungen, die Inanspruchnahme von Leistungen der Eingliederungshilfe zu beenden. Durch das Projekt des **SPZ Köln-Lindenthal** konnten fünf Personen ihren Bedarf an Eingliederungshilfeleistungen reduzieren. Die Projektverantwortlichen sehen dies in der durch das Projekt geförderten regelmäßigen Teilhabe an Angeboten im So-

zialraum begründet, wodurch die Freizeitgestaltung gefestigt und soziale Kontakte gepflegt werden. Dadurch werde der Bedarf der Unterstützung der Eingliederungshilfe im Freizeitbereich und im Bereich der sozialen Kontakte reduziert. Durch das Projekt des **VPD Langenfeld** konnte bei drei Personen eine Reduzierung der Eingliederungshilfeleistungen erreicht werden. Dazu trugen Tandemlösungen in den „Place to Be" bei, bei denen die ambulante Betreuung der Klientinnen und Klienten sowohl vom Projektleiter als auch von Mitarbeitenden des regulären ambulanten Unterstützungsdienstes übernommen wurde.

6.3 Veränderungen auf der Ebene der Organisation

Die Projektaktivitäten im Rahmen des LVR-Anreizprogramms haben auch auf der Ebene der Organisation zu Veränderungen geführt. Eine wichtige Veränderung besteht darin, dass durch zusätzliche personelle Kapazitäten das Angebot der Projektträger fachlich weiterentwickelt werden konnte. Zudem haben die Projekte dazu beigetragen, dass innerhalb der Organisationen der Sozialraum und die dort vorhandenen Ressourcen verstärkt in den Blick genommen werden.

6.3.1 Weiterentwicklung durch zusätzliche personelle Kapazitäten

Durch das LVR-Anreizprogramm konnte das Regelangebot der Projektträger erweitert werden. So steht dem **SPZ Köln-Lindenthal** lediglich eine halbe Personalstelle für den Bereich der Kontakt- und Beratungsstelle zur Verfügung (Projektantrag SPZ Köln-Lindenthal). Die zusätzliche Vollzeitstelle, die durch das LVR-Anreizprogramm finanziert wurde, hat die Kapazitäten zur Angebotsentwicklung erheblich erweitert. Der Leiter des SPZ betonte, dass die zusätzliche Personalstelle sehr wichtig sei, um Angebote wie regelmäßige Ausflüge und Aktivitäten außerhalb des SPZ durchführen zu können. Der Projektleiter des **VPD Langenfeld** betonte, dass die zeitlichen Ressourcen und die Flexibilität der Projektstelle es ermöglicht haben, einen Zugang zu schwer erreichbaren Menschen zu finden. Dadurch konnte der Projektleiter Menschen unabhängig von ihren Aufenthaltsorten (z.B. eigene Wohnung, Klinik, Obdachlosenheim) aufsuchen und, gegebenenfalls über einen längeren Zeitraum, stabilen Kontakt zu ihnen herstellen. So konnten auch Personen erreicht werden, die die herkömmlichen Hilfeangebote bisher ablehnten. Der Projektleiter begleitet nach dem Ende der Projektlaufzeit weiterhin schwer erreichbare Menschen, allerdings lediglich mit einem Teil seiner Arbeitszeit. Das Projekt des **SPZ Remscheid** bot Personen, die psychisch erkrankt oder von einer psychischen Erkrankung bedroht sind, einen besonders niederschwelligen Zugang zu einem Beratungsangebot. Durch das Anreizprogramm konnte eine Projektstelle geschaffen werden, durch die diese Zielgruppe dabei unterstützt wird, (wieder) einen

Zugang zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu finden. Da die durch das LVR-Anreizprogramm finanzierten Projektstellen des **VPD Langenfeld**, des **SPZ Remscheid** sowie des **SPZ Köln-Lindenthal** nach Beendigung der Projektlaufzeit nicht oder lediglich teilweise durch die Träger selbst fortgeführt wurden, sind die zusätzlichen personellen Kapazitäten (teilweise) weggefallen. Jedoch konnten bestimmte Maßnahmen und Veränderungen durch Mitarbeitende des Trägers übernommen und so nachhaltig implementiert werden. Vor allem ist eine Veränderung des Blickwinkels der Organisation der Projektträger zu erkennen, der sich nun vermehrt auf den Sozialraum fokussiert.

6.3.2 Verstärkte Ausrichtung in den Sozialraum

Im Fokusgruppen-Workshop im März 2017 konstatierten die Projektträger, dass Netzwerkarbeit im Projekt leichter zu verwirklichen sei als bei regulären Mitarbeitenden des ambulanten Betreuungsdienstes. Diese seien mehr mit der „Alltagsarbeit" beschäftigt, die bisher die Sozialraumorientierung nicht oder wenig eingeschlossen habe. Dies habe sich durch die Erfahrungen mit den Projekten des LVR-Anreizprogramms verändert: die Perspektive der „regulären" Mitarbeitenden habe sich in Richtung Sozialraum erweitert.

Die Projektverantwortlichen des **SPZ Köln-Lindenthal** machen diese Perspektiverweiterung und die Weiterentwicklung der fachlichen Arbeit im Sinne von verstärkter fallunspezifischer und sozialräumlicher Arbeit daran fest, dass das Bewusstsein der Mitarbeitenden für das Thema Inklusion gestiegen sei und die Mitarbeitenden besser über regelmäßig stattfindende Angebote im Sozialraum informiert seien. Die im Rahmen des Projektes eingeführten Vollversammlungen und Termingruppen sollen dauerhaft fortgeführt werden.

Durch den Austausch der Projektleitungen mit anderen Mitarbeitenden des jeweiligen Projektträgers rückten die projektspezifischen Themen in der gesamten Organisation mehr in den Vordergrund. So konnten sich Mitarbeitende des **SPZ Remscheid** bei der Projektleiterin über Teilhabemöglichkeiten informieren und die aufgebauten Kontakte zu Akteuren im Sozialraum weiter nutzen. Durch den Austausch des Projektleiters des **VPD Langenfeld** mit anderen Mitarbeitenden wurde hier verstärkt die Gruppe der schwer erreichbaren Menschen und Möglichkeiten im Sozialraum für diese Gruppe thematisiert.

Auch die Projektverantwortlichen der **LVR-Klinik Viersen** berichten von einem verstärkten Blick der Mitarbeitenden des ambulanten Betreuungsdienstes in Richtung Sozialraum und von verbesserten Kenntnissen des Sozialraums. Dies sei Folge der Arbeit im PLUSPUNKT, weil man hier stärker im öffentlichen Raum agiere. Die Projektverantwortlichen ziehen in ihrem Abschlussbericht den Schluss, dass „...der PLUSPUNKT die Gemeinwesenorientierung und Umwandlung („Verflüssigung") des LVR-Wohnverbundes von einer vorrangig stationären Wohneinrichtung hin zu einem höchst durchlässigen,

ausdifferenzierten, mehrheitlich ambulanten Betreuungsangebot für Menschen mit seelischer Behinderung und erhöhtem Hilfebedarf wesentlich gefördert" habe (Abschlussbericht LVR-Klinik Viersen). Sie sehen Kostenersparnisse durch die Förderung eines Umzugs aus einer stationären Einrichtung in eine eigene Wohnung mit ambulanter Unterstützung für Menschen mit hohem Hilfebedarf, die Absenkung individuell erbrachter Fachleistungsstunden durch Gruppenangebote im PLUSPUNKT und die Verhinderung eines Umzugs oder der Rückkehr in eine stationäre Wohneinrichtung. Deshalb hat der Projektträger **LVR-Klinik Viersen** beschlossen, den PLUSPUNKT über die Projektlaufzeit hinaus fortzuführen. Aus Sicht der Evaluation zeigt dies, dass der Projektträger als Organisation erkannt hat, dass die Gemeinwesenorientierung des PLUSPUNKTS dazu beiträgt, dass Menschen mit psychischer Behinderung mit ambulanter Unterstützung wohnen können und sie bessere Teilhabechancen haben.

Eine weitere Erkenntnis aus den Projekten ist, dass einerseits die Klientinnen und Klienten Möglichkeiten zur Teilhabe an Angeboten im Sozialraum mehrheitlich als positive Erweiterung wahrnehmen. Andererseits spielen dennoch Schutz- und Rückzugsräume eine wichtige Rolle. Der PLUSPUNKT der **LVR-Klinik-Viersen** verbindet beides: eine öffentliche Anlaufstelle, die gleichzeitig Sicherheit und Schutz bietet, weil dort die Mitarbeitenden des BeWo-Dienstes ansprechbar sind. Das SPZ stellt für viele Klientinnen und Klienten einen sicheren Ort dar, an dem sie sich verstanden fühlen. Im Rahmen der Projekte des **SPZ Köln-Lindenthal** und **SPZ Remscheid** ging es darum, den geschützten Rahmen (des SPZ) zu verlassen und Angebote im Sozialraum wahrzunehmen. Dabei kann die (anfängliche) Begleitung der Projektleitung helfen, weil sie Sicherheit in unbekannten Situationen geben kann.

6.4 Veränderungen auf der Ebene des sozialen Netzwerks

Im Fachkonzept der Sozialraumorientierung werden Kooperationen mit Akteuren im Gemeinwesen sowie die Nutzung von Ressourcen im Sozialraum als entscheidend für eine angemessene Unterstützung der Klientinnen und Klienten gesehen. Die Erfahrungen der Projekte des LVR-Anreizprogramms bestätigen das. Um die Teilhabemöglichkeiten der Klientinnen und Klienten zu erweitern, ist aktive Netzwerkarbeit ein strategisch entscheidendes Instrument. Dazu gehören insbesondere Öffentlichkeitsarbeit sowie der aktive Aufbau von Kooperationen. Dadurch können Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen gefördert werden.

6.4.1 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit informierten die Projektverantwortlichen verschiedene Akteure (Einrichtungen, Vereine, Nachbarschaft etc.) über ihre Projektinhalte sowie geplante Aktivitäten und Veranstaltungen. Ähnlich wie in den anderen beiden Handlungsfeldern geschah dies u.a. über aufsuchende persönliche Gespräche, Zeitungsartikel, Flyer und Internetauftritte. Alle Projekte wurden von den Projektverantwortlichen sowohl im psychiatrischen Bereich als auch im nicht-psychiatrischen Bereich (Nachbarschaft, Vereine, Jobcenter etc.) bekannt gemacht. Durch die Öffentlichkeitsarbeit sind neue Kooperationen entstanden, die in der folgenden Übersicht dargestellt sind.

Tabelle 2: Übersicht über im Rahmen der Vernetzung erschlossene neue Kooperationen der Projekte im Handlungsfeld 3

Kooperationen mit...	**SPZ Köln-Lindenthal**	**SPZ Remscheid**	**VPD Langenfeld**	**LVR-Klinik Viersen**
kulturellen Einrichtungen und Vereinen	■	■		■
sportlichen Einrichtungen und Vereinen	■	■		
religiösen Einrichtungen und Vereinen		■	■	
anderen Einrichtungen der Eingliederungshilfe	■	■	■	■
anderen Einrichtungen aus dem sozialen Bereich		■	■	
Verwaltung und (Kommunal-) Politik		■	■	

* Antworten der Projektverantwortlichen in der Online-Umfrage auf die Frage: "Welche neuen Kooperationen konnten im Sozialraum im Rahmen der Vernetzung erschlossen werden?"

Im Rahmen der Netzwerkarbeit ist es allen Projektverantwortlichen gelungen, neue Kooperationen zu erschließen. Während alle Projektträger angaben, Kooperationen mit anderen Einrichtungen der Eingliederungshilfe eingegangen zu sein, sind teilweise weitere Kooperationen mit kulturellen Einrichtungen und Vereinen (z.B. Theater, Museum), mit sportlichen Einrichtungen und Vereinen und mit religiösen Einrichtungen und Vereinen entstanden. Außerdem haben die Projektverantwortlichen des **SPZ Remscheid** sowie des **VPD Langenfeld** Kooperationen mit anderen Einrichtungen aus dem sozialen

Bereich und mit Verwaltung und (Kommunal-)Politik erschließen können. Zudem vernetzten sich die Projektträger teilweise untereinander, um von den Erfahrungen und daraus gewonnenen Erkenntnissen der anderen Projekte profitieren zu können.

Die Kooperationen führten teilweise dazu, dass den Klientinnen und Klienten der Zugang zu konkreten Teilhabemöglichkeiten erleichtert wird, zum Beispiel nehmen Besucherinnen und Besucher des **SPZ Köln-Lindenthal** in Folge der Netzwerkarbeit der Projektverantwortlichen an Gruppenangeboten einer Seniorengemeinschaft im Stadtviertel teil. Die Projektverantwortliche des **SPZ Remscheid** baute ein umfassendes Netzwerk aus Kooperationspartnern auf, sodass Klientinnen und Klienten entsprechend ihren Fähigkeiten, ihrem Willen oder Bedarf unterschiedliche Teilhabeoptionen hatten. Durch die breite Vernetzung des Projektes nutzten andere Akteure der psychosozialen Versorgung in Remscheid die gemachten Erfahrungen und baten die Projektleiterin um Beratung bei schwierigen Einzelfällen.

Die Projektverantwortlichen der **LVR-Klinik Viersen** konstatieren vor allem eine intensivere Vernetzung und Zusammenarbeit im sozialpsychiatrischen Bereich durch das Projekt. Allerdings konnte das Ziel nicht erreicht werden, den PLUSPUNKT in Kooperation mit anderen Akteuren, wie anderen Anbietern oder der Gemeinde, zu nutzen, da dieses Angebot von anderen Akteuren nicht angenommen wurde.

Die Projektverantwortlichen des **VPD Langenfeld** sehen einen hinderlichen Faktor darin, dass es im gegliederten Sozialsystem zu Zuständigkeitsschwierigkeiten komme und arbeiteten an der Verringerung dieser Zuständigkeitsprobleme. Im Rahmen des Projektes wurde die Arbeitsgruppe „Schwer erreichbare Klient*innen“ eingerichtet. Sie führt lokale Akteure aus verschiedenen Hilfssystemen zusammen, beispielsweise Mitarbeitende des **VPD Langenfeld**, Mitarbeitende der LVR-Klinik Langenfeld, Angehörige, gesetzliche Betreuungen und andere beteiligte Personen. In der Arbeitsgruppe geht es darum, konkrete Problemlagen von Klientinnen und Klienten zu besprechen und Lösungen für schwer erreichbare Menschen, die von den herkömmlichen Hilfssystemen nicht erreicht werden, zu entwickeln. Durch die Arbeitsgruppe konnte Aufmerksamkeit auf die Zielklientel gelenkt werden und die gemeindenahe Psychiatrie wurde eingebunden. Die Arbeitsgruppe tagt in regelmäßigen Abständen und wird auch nach Beendigung der Projektlaufzeit fortgeführt.

Der Projektleiter des **VPD Langenfeld** betont, dass eine sozialraumorientierte Herangehensweise wesentlich dafür sei, Unterstützungsmöglichkeiten für die Klientinnen und Klienten in der Nachbarschaft zu finden. Durch die fallunspezifische Arbeit konnten Kontakte zu örtlich ansässigen Einzelhändlern und Handwerksfirmen hergestellt werden, welche die Klientinnen und Klienten kennen und teilweise in der Form unterstüt-

zen, dass beispielsweise ein Fahrradreparateur den Preis für eine Reparatur für den Klienten senkt oder die Bedienung im Café einen Kaffee spendiert.

6.4.2 Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen

Mit psychischen Erkrankungen geht häufig eine große Stigmatisierung der Betroffenen einher. Um Vorbehalte gegenüber Menschen mit psychischen Erkrankungen zu verringern und die Teilhabemöglichkeiten der Klientinnen und Klienten zu erweitern, versuchten die Projektträger, Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne psychischen Erkrankungen oder Behinderungen zu schaffen. Zum Beispiel nahm das **SPZ Köln-Lindenthal** gemeinsam mit dem SPZ Köln-Ehrenfeld am Schulprojekt „Schule begegnet Psychiatrie" teil. Dabei besuchen Betroffene, Angehörige und Personen, die im Psychiatriebereich arbeiten, Schulklassen, um Stigmatisierungen und Vorurteile abzubauen. An diesem Projekt nahmen sowohl Nutzerinnen und Nutzer des SPZ als auch die Projektverantwortliche teil.

Beim Projekt des **SPZ Remscheid** zeigte sich, dass aus dem nicht-psychiatrischen Bereich eher wenige Personen an das Projekt vermittelt wurden, was nach Ansicht der Projektverantwortlichen daran liegt, dass das Stigma der psychischen Erkrankung zu groß sei. Durch die Teilnahme der Projektverantwortlichen an verschiedenen Arbeitskreisen und durch individuelle Begegnungen von Nutzerinnen und Nutzern mit Menschen ohne psychische Erkrankung konnten in Einzelfällen Ängste und Vorurteile gegenüber Menschen mit psychischen Erkrankungen reduziert werden.

Eine Möglichkeit für Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen bietet ehrenamtliches Engagement. Wenn Menschen mit Behinderungen dabei diejenigen sind, die in der Rolle des „Gebenden" aktiv für die Gemeinschaft werden, hat dies wiederum positive Empowerment-Effekte. Dies gelang Klientinnen und Klienten im Projekt des **SPZ Remscheid** (s. Kapitel „Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe im Sozialraum", Seite 90); den Klientinnen und Klienten mit hohem Hilfebedarf der **LVR-Klinik Viersen** gelang es letztendlich nicht sich verbindlich zu verpflichten, bestimmte Aufgaben außerhalb des PLUSPUNKTS zu übernehmen. Anders herum zeigen die Projekterfahrungen, dass es schwierig ist, Menschen ohne Behinderungen und Berührung zum Thema Psychiatrie für eine ehrenamtliche Tätigkeit mit Menschen mit psychischer Behinderung zu gewinnen. Die Projektverantwortlichen des **VPD Langenfeld** berichten, dass es häufig vorkomme, dass Personen, die sich ehrenamtlich für psychisch kranke Menschen engagieren möchten, selbst psychisch krank sind. Bürgerschaftliches Engagement konnte in diesem Projekt lediglich in Einzelfällen gewonnen werden, z.B. durch Nachbarschaftshilfen. Zudem sei der Vermieter der „Place To Be" ein Fürsprecher in der Gemeinde für Menschen mit psychischer Erkrankung.

Alle Projektverantwortlichen gaben in der Online-Umfrage an, dass Klientinnen und Klienten durch das Projekt vermehrt soziale Kontakte außerhalb von Institutionen der Eingliederungshilfe haben. Für die Besucherinnen und Besucher des PLUSPUNKTS der **LVR-Klinik Viersen** bietet sich dort die Gelegenheit, unverbindliche soziale Kontakte zu pflegen. Der PLUSPUNKT wird neben den Klientinnen und Klienten aus dem ambulanten und stationären Bereich und Patienten der Forensik auch von anderen Bürgerinnen und Bürgern der Stadt aufgesucht. Der PLUSPUNKT befindet sich außerhalb des Klinikgeländes in zentraler Lage auf der Haupteinkaufsstraße des Stadtteils, sodass er für die Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde sichtbar ist. Personen aus der Nachbarschaft besuchen häufig den PLUSPUNKT, weil sie Interesse an den dort hergestellten Produkten haben. Da der PLUSPUNKT als Beratungsstelle für alle Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde ausgelegt ist, wird er auch von Menschen mit Informationsbedarf zum Thema psychische Erkrankungen genutzt. Dabei entstehen sowohl Gespräche zwischen den Klientinnen und Klienten als auch Gespräche zwischen Klientinnen und Klienten und externen Personen. Zudem beteiligen sich Klientinnen und Klienten am Verkauf von selbst hergestellten Produkten auf Märkten und Stadtfesten und kommen so in Kontakt mit anderen Bürgerinnen und Bürgern. Befragte Klientinnen und Klienten bestätigten in persönlichen Interviews größtenteils, dass sie durch die Besuche des PLUSPUNKTS mehr soziale Kontakte haben.

Befragte Klientinnen und Klienten des **SPZ Remscheid** gaben ebenfalls an, dass sie nun mehr soziale Kontakte als zuvor hätten, da sie häufiger im Sozialraum unterwegs seien. Nach Einschätzung der Projektleiterin konnten die Klientinnen und Klienten hauptsächlich außerhalb des SPZ neue Kontakte aufbauen.

In der Nutzerbefragung des **SPZ Köln-Lindenthal** wurde u.a. abgefragt, ob die Nutzerinnen und Nutzer es gut finden, wenn das SPZ von Menschen ohne Psychiatrieerfahrung besucht werden kann und wie häufig dies möglich sein sollte. Zu Beginn der Projektlaufzeit waren deutlich mehr Nutzerinnen und Nutzer der Meinung, dass das SPZ immer für Menschen ohne Psychiatrieerfahrung geöffnet sein sollte, während am Ende der Projektlaufzeit mehr Befragte angaben, dass das SPZ lediglich teilweise für Menschen ohne Psychiatrieerfahrung geöffnet sein sollte. Die Projektleiterin erklärte dieses Ergebnis damit, dass viele Nutzerinnen und Nutzer häufiger Angebote im Sozialraum nutzen und dort auf Personen ohne Psychiatrieerfahrung treffen, und gleichzeitig das SPZ als Schutzraum nicht aufgeben möchten. Dies klingt aus Sicht der Evaluation plausibel. Die Begegnungen mit Menschen ohne Behinderungen bei der Nutzung von Angeboten im Sozialraum sind laut der Projektleiterin jedoch eher zufällig; im Vordergrund stehe die Teilhabe an Veranstaltungen außerhalb des psychiatrischen Kontextes.

Es gelang im Rahmen des Projektes trotz Bewerbung von Veranstaltungen für die Allgemeinheit (z.B. Vorleseabende) lediglich in Einzelfällen, dass Menschen ohne psychische Erkrankung das **SPZ Köln-Lindenthal** besuchten. Ein Ergebnis des Fokusgruppen-Workshops besteht darin, dass es erfolgreicher ist, soziale Begegnungen von Nutzerinnen und Nutzern des SPZ mit Menschen ohne Behinderungen bei allgemeinen Sozialraumangeboten in der Gemeinde zu fördern als Menschen ohne Behinderungen ins SPZ zu holen.

Die Klientinnen und Klienten des **VPD Langenfeld**, die in den Wohngemeinschaften „Place To Be" leben, wohnen in einem bürgerlichen Stadtteil. Laut den Projektverantwortlichen beugt das Wohnen mitten in der Gemeinde in bürgerlichen Stadtteilen einer Segregation vor und die Klientinnen und Klienten haben die Chance, nachbarschaftliche Kontakte aufzubauen. So gab in den persönlichen Interviews ein befragter Klient an, einen guten Kontakt zu einer Nachbarin zu haben, bei der er sich manchmal etwas ausborge. Die Verhaltensweisen der Klientinnen und Klienten führten jedoch bei Menschen ohne Psychiatrieerfahrung oftmals zu Unsicherheiten und Abgrenzung. Der Projektleiter beobachtete, dass ein wertschätzender Umgang und ein schönes Wohnumfeld auch zu Verhaltensänderungen bei den Betroffenen führte. Die Nachbarschaft sei dadurch beruhigt, dass sie wisse, dass im Krisenfall der Projektleiter als Ansprechpartner zur Verfügung stehe. Die Projektverantwortlichen beobachteten einen beiderseitigen Anpassungsprozess: Während die Klientinnen und Klienten sich unauffälliger und angepasster verhielten, bauten Nachbarn ihre Ängste gegenüber den Klientinnen und Klienten ab.

7 Fazit und Handlungsempfehlungen

7.1 Fazit

Die Projektaktivitäten haben für die Mehrheit der beteiligten Klientinnen und Klienten eine Steigerung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten bewirkt. Beispielsweise leben 40 Leistungsberechtigte nun in einer eigenen Wohnung, in der sie ambulant unterstützt werden. Etwa 30 weitere Leistungsberechtigte werden voraussichtlich in eine Wohnform mit ambulanter Unterstützung wechseln; aufgrund von Verzögerungen jedoch erst nach der offiziellen Projektförderung. Auch Pflegeeinrichtungen nach SGB XI wurden weiter für Menschen mit Behinderungen geöffnet. Die geförderten Projekte leisteten einen Beitrag dazu, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben im Sozialraum voranzutreiben.

Insgesamt lässt sich der Schluss ziehen, dass die Projektförderung als wichtiger Impuls und Initialzündung wirkte und Organisationsentwicklungsprozesse bei den Projektträgern angestoßen hat. Das Anreizprogramm war ein Anschub für Veränderungen, die teilweise über die jeweiligen Zielsetzungen der Projektanträge hinausgehen und zu nachhaltigen Veränderungen bei den Projektträgern geführt haben. So führte die Projektarbeit etwa dazu, dass sich die Haltung der Mitarbeitenden der Organisation verändert hat. Beispielsweise ist das Vertrauen in die Fähigkeiten und Ressourcen der Leistungsberechtigten gestiegen und die Personenzentrierung hat im Arbeitsalltag einen höheren praktischen Stellenwert bekommen. Mitarbeitende von Projektträgern haben ihre Kenntnisse über Angebote im Sozialraum erweitert und verstärkt die Ressourcen im jeweiligen Sozialraum in den Blick genommen.

In der Vorlage 14/437 wurden Leitfragen an die Evaluation gestellt, zu denen nun auf der projektübergreifenden Ebene Antworten gegeben und Aussagen getroffen werden:

Inwiefern wird das Ziel der Konversion stationärer Wohnangebote und der Umsetzung des Grundsatzes „ambulant vor stationär" erreicht?
Insgesamt haben bislang durch Projektaktivitäten im LVR-Anreizprogramm 40 Leistungsberechtigte in eine ambulante unterstützte Wohnform gewechselt. Diese Leistungsberechtigten lebten größtenteils vorher im stationären Kontext, teilweise jedoch auch ohne Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe. Die Zielformulierungen der Projekte bezüglich der Wechsel in eine ambulante Wohnform waren sehr heterogen. Das Quartiersmanagement des **HPH-Netz Ost** begleitete die Umwandlung einer Komplexeinrichtung in ein inklusives Wohnquartier, in dem perspektivisch 50 Menschen mit Behinderungen in barrierefreien, kleinteiligen Wohneinheiten leben sollen. Die Neubebauung des Areals verzögerte sich erheblich; die neuen Wohnungen der Leistungsberechtigten sollen 2020 bezugsfertig sein (Stand April 2018). Das **Diakoniewerk Duisburg**

setzte sich das Ziel, 15 stationäre Wohnheimplätze abzubauen. Dies ist für zehn Plätze gelungen; der Abbau fünf weiterer Plätze ist geplant. Der **RBV Düren** strebte eine Reduzierung der 47 Wohnheimplätze des Rheinischen Blindenheims auf 24 stationäre Plätze an. Durch Einrichtungswechsel (z.B. in eine Senioreneinrichtung), Auszug zurück in das Elternhaus oder den Umzug in eine eigene Häuslichkeit mit ambulanter Unterstützung wurden insgesamt 16 stationäre Plätze abgebaut, sodass momentan noch 31 stationäre Plätze belegt sind. Im Neubau sollen ab September 2018 24 Personen stationär und neun Personen ambulant unterstützt werden. Die **Lebenshilfe Aachen** hat ihr Ziel überwiegend erreicht, 12 Personen in eine Pflegeeinrichtung oder eine ambulante Wohnform überzuleiten, da bisher 10 Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf umgezogen sind. Der **VPD Langenfeld** hat das Ziel formuliert, 15 Personen niederschwellig zu begleiten und zu unterstützen. Ein Teil des Projektes waren zwei Wohngemeinschaften („Place To Be"), in denen bis zu sieben Personen zeitlich befristet und mit ambulanter Unterstützung wohnen können, um die nächsten Schritte (Wohnortwahl, Unterstützungsmöglichkeiten etc.) anzugehen.

Aufgrund von Verzögerungen bei Bauvorhaben werden darüber hinaus voraussichtlich noch etwa 30 weitere Leistungsberechtigte in eine Wohnform mit ambulanter Unterstützung wechseln. So verwirklicht **Die Kette** ihr Ziel, für 16 Personen zwei ambulante Wohngemeinschaften zu schaffen, voraussichtlich im ersten Halbjahr 2019. Die **Lebenshilfe Kreis Viersen** verfolgte die Ziele, herkunftsnahe Wohnmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung zu schaffen sowie 13 stationäre Plätze abzubauen; dies ist jeweils gelungen. Zudem sollten Wohnmöglichkeiten für zehn ältere Menschen mit und ohne Behinderungen entstehen. Im ersten Halbjahr 2019 soll ein entsprechender Neubau fertig gestellt werden, in dem Leistungsberechtigte ambulant unterstützt werden sollen.

Die **Lebenshilfe Aachen**, das **Diakoniewerk Duisburg**, der **RBV Düren** und die **Lebenshilfe Kreis Viersen** haben ihre Ziele bisher überwiegend erreicht und arbeiten auch weiterhin daran. Aufgrund von Verzögerungen der Bauvorhaben werden das **HPH-Netz Ost** und **Die Kette** ihre vereinbarten Projektziele voraussichtlich 2020 bzw. 2019 realisieren können. Durch strukturelle Veränderungen, beispielsweise die Zusammenfassung der bisher getrennten Bereiche der ambulanten und stationären Betreuung unter eine Leitung oder ein wohnformunabhängiges Bezugsbetreuersystem, werden der Grundsatz „ambulant vor stationär" und eine stärker personen- und sozialraumorientierte Ausrichtung der Arbeit innerhalb einiger Organisationen über das Anreizprogramm hinaus verstärkt verfolgt.

Tragen die geförderten Projekte dazu bei, den Sozialraum auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung auszurichten und inklusiv zu gestalten? Wo und wodurch gelingt dies, wo nicht und aus welchen Gründen?

Die geförderten Projekte leisten einen Beitrag dazu, den Sozialraum stärker auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderungen auszurichten und inklusiv zu gestalten. Schwerpunkt war dies insbesondere in den Handlungsfeldern 1 und 3. Die Sozialraumöffnung gelingt besonders gut, wenn Kooperationen mit Akteuren außerhalb der Eingliederungshilfe und mit Bürgerinnen und Bürgern aus dem Stadtteil eingegangen werden. Durch Kooperationen mit Akteuren außerhalb der Eingliederungshilfe steigen die Chancen der Klientinnen und Klienten, an Angeboten und am Leben außerhalb der Eingliederungshilfe teilnehmen zu können. Bei allen Projektträgern entstanden neue Kooperationen, vorrangig mit Akteuren außerhalb der Eingliederungshilfe (wie z.B. mit kulturellen Einrichtungen oder mit sportlichen Einrichtungen und Vereinen). Die Ressourcen im Sozialraum werden verstärkt in den Blick genommen und genutzt. Einige Projektträger intensivierten ihre über den Einzelfall hinausgehende, sozialräumliche Arbeit. Um die Arbeit in der Organisation stärker sozialraumorientiert auszurichten, ist es erforderlich, so zeigen es die Erfahrungen im Anreizprogramm, dass dieser Prozess aktiv als Organisationsentwicklung wahrgenommen wird und entsprechende Personalressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Wie etwa die Erfahrungen mit dem sehr aktiven und erfolgreichen Quartiersmanagement des **HPH-Netz Ost**, aber auch mit dem Quartiersmanagement des **Diakoniewerks Duisburg** zeigen, stellt diese Aufgabe ein neues Tätigkeitsfeld für klassische Eingliederungshilfeeinrichtungen dar, das ausreichender Kapazitäten bedarf, um das Quartier aktiv zu „erschließen" und Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, insbesondere auch mit Akteuren der Zivilgesellschaft. Wichtige Mittel dazu sind eine regelmäßige, gute Öffentlichkeitsarbeit und die Entwicklung gemeinsamer Begegnungsfelder, etwa im Rahmen von inklusiven Veranstaltungen und Angeboten. Um nachhaltig zu wirken, müssen diese Aufgaben langfristig angegangen werden.

Ein Erfolgsfaktor für die inklusive Gestaltung von Veranstaltungen und Angeboten ist die gemeinsame Ausrichtung durch Eingliederungshilfe-Akteure mit Partnern von außerhalb. So können deutlich größere Zielgruppen erreicht werden und Begegnungsmöglichkeiten für Menschen mit und ohne Behinderungen entstehen. Aktivitäten, bei denen gemeinsame Interessen im Vordergrund stehen, sind am besten dazu geeignet, Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenzubringen. Außerdem stellte es sich als erfolgreicher heraus, mit den Klientinnen und Klienten in die Gemeinde zu gehen und an regulären Angeboten im Sozialraum teilzunehmen, als Menschen ohne Behinderungen in zielgruppenspezifische Angebote, wie ein SPZ, zu holen. Die Erfahrung einiger Projekte deutet darauf hin, dass Anlaufstellen und Begegnungsorte, an denen Angebote für Menschen mit und ohne Behinderungen stattfinden und die räumlich getrennt von Ein-

gliederungshilfeeinrichtungen im Sozialraum eingerichtet werden, eher von Menschen ohne Behinderungen besucht werden, da die Hemmschwelle zum Besuch der Anlaufstelle niedriger ist als bei Anlaufstellen, die räumlich mit Eingliederungshilfeeinrichtungen verbunden sind.

Welche kostendämpfenden Effekte konnten durch die geförderten Projekte insgesamt erzielt werden? Welche Kostendämpfungs-Potentiale wurden erkennbar?

Die finanzielle Förderung der Projekte war auf längstens drei Jahre befristet. Von den bewilligten 2.428.072,64 Euro wurden 2.298.438,13 Euro verwendet. In Bezug auf die finanziellen Steuerungseffekte der Projekte lassen sich grundsätzlich Wirkungen im Hinblick auf eine Vermeidung des Kostenanstiegs oder eine Kostensenkung für den Träger der Eingliederungshilfe feststellen. Allerdings lässt sich das Volumen im Rahmen dieser Arbeit nicht konkret beziffern. Kostensenkungen treten beispielsweise dadurch ein, dass zuvor stationär betreute Leistungsberechtigte in eine ambulante Wohnform wechselten. Dadurch sinken in der Regel die Kosten für die Eingliederungshilfe; zudem können Leistungen vorrangiger Leistungsträger (z.B. Pflegeversicherung) besser erschlossen werden. Im Handlungsfeld 3 (Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/ Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung) verfolgten die Projektträger u.a. das Ziel, durch die Inanspruchnahme von Leistungen vorrangiger Leistungsträger oder von Unterstützung im Sozialraum Leistungen der Eingliederungshilfe verzichtbar zu machen, im Umfang zu reduzieren oder eine andernfalls erforderliche Erhöhung zu vermeiden. Solche „Was-wäre-wenn"-Betrachtungen sind methodisch nicht objektiv zu belegen. Die Entwicklung der individuellen Unterstützungsbedarfe hängt zudem von vielen Faktoren ab, die im Rahmen dieser Evaluation nicht erfasst werden konnten. Dennoch weisen die Erfahrungen der Projektverantwortlichen im Handlungsfeld 3 sowie Aussagen der Klientinnen und Klienten darauf hin, dass Projektaktivitäten zur Vermeidung der Inanspruchnahme bzw. zu einer Vermeidung der Erhöhung der Eingliederungshilfeleistungen beigetragen haben. Laut der Online-Umfrage konnte insgesamt bei 104 Klientinnen und Klienten die Inanspruchnahme oder Erhöhung von Leistungen der Eingliederungshilfe vermieden und somit eine Stabilisierung der Unterstützungsbedarfe erreicht werden. Bei 15 Klientinnen und Klienten konnte der Umfang an Eingliederungshilfeleistungen reduziert werden. Es erscheint aus Sicht der Evaluation plausibel, dass die Klientinnen und Klienten bei verstärkter Nutzung von Angeboten im Sozialraum und von Leistungen vorrangiger Leistungsträger weniger Unterstützung aus der Eingliederungshilfe benötigen bzw. sich ihr Unterstützungsbedarf stabilisiert.

Wie zufrieden sind die Leistungsberechtigen? Welche Verbesserungen werden erreicht bzw. benannt?

Alles in allem sind die Leistungsberechtigten mehrheitlich mit den durch die Projekte angestoßenen Veränderungen zufrieden. Es wurden viele differenzierte Veränderungen genannt, die sich je nach Projekt unterscheiden; übergreifend sind jedoch dies die wichtigsten Verbesserungen:

Leistungsberechtigte ...

- konnten in eine eigene Wohnung ziehen
- sind unabhängiger in der Verwaltung ihrer finanziellen Mittel
- haben eher die Möglichkeit, selbstbestimmt zu leben
- sind selbstständiger und selbstbewusster geworden
- kennen mehr Angebote im Sozialraum
- nehmen häufiger an (Freizeit-)Angeboten im Sozialraum teil
- haben eher soziale Kontakte außerhalb von Institutionen der Eingliederungshilfe
- haben passende Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb der Eingliederungshilfe gefunden

7.2 Handlungsempfehlungen zur fachlichen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe

Die Evaluation der elf Projekte im Anreizprogramm liefert im Ergebnis einige Ansätze zur fachlichen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe. Insbesondere unter den Rahmenbedingungen des Bundesteilhabegesetzes, dessen Teil zur Reform der Eingliederungshilfe 2020 in Kraft tritt, sind folgende Handlungsempfehlungen geeignet, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe der Menschen mit Behinderungen zu fördern. Wie sich die Reform des Bundesteilhabegesetzes insgesamt auf die Kostenentwicklung in der Eingliederungshilfe auswirken wird, bleibt abzuwarten. Dies ist Gegenstand von Kostenevaluationen auf Bundes- und Landesebene.

1. Veränderungsprozesse aktiv steuern

Wie die Erfahrung der Projekte, insbesondere der Konversionsprojekte, zeigt, ist es sinnvoll, den notwendigen Veränderungsprozess gezielt und strategisch „zu managen" und als längerfristige Aufgabe wahrzunehmen und anzugehen. Erfolgsfaktor für einen gelingenden Veränderungsprozess ist das Verständnis für die Notwendigkeit eines ausdrücklichen „Change-Managements", das von der Leitung der Organisation aktiv befördert wird und die Informations- und Beteiligungsbedarfe der verschiedenen Akteure (Leistungsberechtigte, Mitarbeitende, Angehörige, Anwohner etc.) systematisch in den Blick nimmt und berücksichtigt.

Die Erfahrungen der Projekte aus Handlungsfeld 1 (Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen) und Handlungsfeld 2 (Neue Wohnformen im Alter für Menschen mit und ohne Behinderung) zeigen, dass durch eine offene und breite Kommunikationsstrategie und einen wertschätzenden Umgang mit Zweifeln, Bedenken, Ängsten und Fehlern Skepsis und Vorbehalten, insbesondere der Mitarbeitenden, begegnet werden kann und sie ermutigt werden, Neues zu wagen. Dabei muss es auch Raum geben, Ziel- und Interessenskonflikte angemessen anzusprechen. So hat eine stärker am individuellen Bedarf ausgerichtete Unterstützung der betroffenen Personen möglicherweise nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung der Fachkräfte. Dies zu lösen kann nur in einem transparenten Dialog gelingen.

2. Personenzentrierung als Auftrag der Organisationsentwicklung

Das Bundesteilhabegesetz verfolgt ausdrücklich das Ziel, die Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe künftig verstärkt individuell und personenzentriert auszurichten, unabhängig von der Wohnform. Die Erfahrung der Praxis und auch der Projekte im Anreizprogramm zeigt jedoch, dass Personenzentrierung gerade im stationären Kontext häufig zu Konflikten mit organisationalen Abläufen und Organisationsinteressen führt. Durch die künftig vorgesehene individuelle Bedarfsermittlung und Teilhabeplanung sowie die einheitliche Finanzierungssystematik, unabhängig von der Wohnform, werden die Rahmenbedingungen so verändert, dass die gewünschte Umstellung gefördert und erleichtert wird. Dennoch verschwinden langjährig entwickelte einrichtungsbezogene Routinen und Perspektiven nicht über Nacht. Deshalb ist es wichtig, wie im vorigen Punkt aufgeführt, dass Veränderungsprozesse umfassend und gezielt begleitet werden und beteiligte Akteursgruppen eingebunden werden.

Bisher wurde ein Wechsel von Leistungsberechtigten von stationärer zu ambulanter Unterstützung teilweise auch dadurch gehemmt, dass Angehörige und gesetzliche Betreuungen bei stationärer Unterstützung ihre Angehörigen bzw. Klientinnen und Klienten als „rundum versorgt und sicher" ansahen und sie selbst einen geringeren Betreuungsaufwand hatten. Die Projekterfahrungen zeigen, dass auch bei hohem Unterstützungsbedarf der Leistungsberechtigten die Versorgung und Sicherheit im ambulanten Setting gewährleistet ist und Bedenken bezüglich der Sicherheit unbegründet waren. Für die Projektträger wurde mit dem Anreizprogramm die Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten und die Personenzentrierung stärker in den Vordergrund gerückt. Mit dem Bundesteilhabegesetz wirken die geänderten Rahmenbedingungen, wie etwa die einheitliche Finanzierungssystematik für ambulante und stationäre Unterstützungsformen, für alle Leistungserbringer. Unabhängig von der Wohnform wird die Finanzierung der Fachleistungen von der Finanzierung der existenzsichernden Leistungen getrennt. Somit gleicht sich der Organisationsaufwand der gesetzlichen Betreuungen für Leistungsberechtigte im stationären Setting an den Aufwand bei einer ambulanten Wohnform an, und eventuell daraus resultierende Hemmfaktoren entfallen.

Die Defizite von Leistungsberechtigten stehen im Arbeitsalltag von Mitarbeitenden der Organisationen häufig im Vordergrund. Die Projekterfahrungen zeigen jedoch, dass ein stärkerer Fokus der Organisation und ihrer Mitarbeitenden auf den Kompetenzen und Ressourcen der Personen entscheidend dazu beiträgt, dass die Klientinnen und Klienten ihre Ziele (wie Wechsel der Wohnform oder verbesserte Teilhabe im Sozialraum) erreichen. Deshalb ist es wichtig, dass sowohl die Klientinnen und Klienten selbst als auch die Mitarbeitenden einer Organisation darin bestärkt werden, das Augenmerk auf die Ressourcen der einzelnen Person zu legen und deren Selbständigkeit und Selbstwirksamkeit zu fördern.

3. Ressourcen des Sozialraums nutzen

Wenn die Einrichtung der Eingliederungshilfe die Ressourcen des Sozialraums kennt und verstärkt nutzt, wachsen die Chancen der Klientinnen und Klienten auf eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe. Dies ist das Ergebnis der Projekte des Anreizprogramms, insbesondere in Handlungsfeld 1 (Weiterentwicklung von Wohneinrichtungen) und Handlungsfeld 3 (Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung). Eine sozialräumliche Arbeitsweise, bei der mit verschiedenen Akteursgruppen Kontakte geknüpft und gepflegt und gemeinsame Veranstaltungen und Angebote geplant werden, erfordert ausreichende zeitliche Kapazitäten. Auch die Durchführung von inklusiven Veranstaltungen und Angeboten sowie die Öffentlichkeitsarbeit gestalten sich häufig zeitintensiv. Als ein Erfolgsfaktor zur inklusiven Entwicklung des Sozialraums stellten sich Kooperationen mit Partnern außerhalb der Eingliederungshilfe heraus, da dies zu mehr Begegnungsmöglichkeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen führt. Wie oben ausgeführt, gelingt dies am besten, wenn gemeinsame Interessen (z.B. Singen, Fußball spielen, Fußball gucken) im Vordergrund stehen. Außerdem hilft eine Sozialraumorientierung der Einrichtung den Leistungsberechtigen, Angebote außerhalb der Eingliederungshilfe für sich zu entdecken.

Kurz: Die Projekterfahrungen bestätigen, dass eine sozialräumliche und fallunspezifische, d.h. über den Einzelfall hinausgehende Arbeitsweise dazu beiträgt, dass sich Teilhabeoptionen für Klientinnen und Klienten eröffnen. Wie die erforderlichen Personalressourcen zu finanzieren sind und wo die Zuständigkeit für diese Sozialraum- oder Quartiersarbeit anzusiedeln ist im Dreieck zwischen Leistungserbringer, Eingliederungshilfeträger und örtlichem Träger, kann jedoch im Rahmen dieser Evaluation nicht beantwortet werden.

Bei eventuell möglichen künftigen Projektförderungen mit dem Ziel der Sozialraumorientierung jedoch wäre zu überlegen, ähnlich wie bei EU-Projekten, die Projektfinanzierung an eine Trägerkooperation von Partnern von innerhalb und außerhalb der Eingliederungshilfe zu knüpfen. Eine weitere Idee für mögliche künftige Projektförderungen

wäre es, ein Sozialraumbudget zu erproben, bei dem die Leistungserbringer pauschal und nicht auf den Einzelfall bezogen vergütet werden. Dies könnte dazu beitragen, dass fallunspezifische Arbeit intensiviert wird und keine ökonomischen Interessen seitens des Leistungserbringers an der Leistungserbringung bei einzelnen Klientinnen und Klienten bestehen.

4. Wohn-Beratung für Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf im Alter ausbauen

Die Projekterfahrungen im Handlungsfeld 2 (Neue Wohnformen für Menschen mit und ohne Behinderung im Alter) mit der Einrichtung eines Überleitungsmanagements zur Beratung von Menschen mit Behinderungen bei der Wahl der Wohnform verdeutlichen, dass ein erkennbarer Beratungsbedarf bei Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen bezüglich geeigneter Wohnformen für Personen mit Pflegebedarf besteht. Wechsel der Wohnform fanden in unterschiedliche Richtungen statt: So lebten die Klientinnen und Klienten vorher mit ambulanter oder stationärer Unterstützungsleistung der Eingliederungshilfe oder gemeinsam mit Angehörigen. Sie wechselten entweder in eine Pflegeeinrichtung oder in eine Wohnform mit ambulanter Unterstützung. Im Rahmen des Überleitungsmanagements wurde im Einzelfall entschieden, welche Lösung am besten zur individuellen Situation der Klientin oder des Klienten passte. Dabei ist wichtig, dass die Klientinnen und Klienten umfassend und neutral sowohl über Wohnmöglichkeiten mit Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe als auch über Wohnmöglichkeiten in Pflegeeinrichtungen beraten und, wenn gewünscht, zum potenziellen neuen Wohnort begleitet werden. Aus demographischen Gründen kann man davon ausgehen, dass der Bedarf für solche Beratungs- und Unterstützungsangebote aufgrund der steigenden Lebenserwartungen von Menschen mit Behinderungen künftig noch wachsen wird. Ein solches Beratungsangebot könnte in die bestehende Struktur der Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen oder die geplante, noch aufzubauende dezentrale Beratung des Leistungsträgers nach § 106 SGB IX integriert werden. Wichtig ist in dem Zusammenhang eine gute Vernetzung mit der bestehenden Beratungsstruktur im Bereich Pflege bei den örtlichen Trägern.

Auch in der Arbeit des LVR-Dezernates Soziales wird das Thema „Menschen mit Behinderungen im Alter" sowie die Schnittstelle Eingliederungshilfe/Pflege aufgrund der demographischen Entwicklung und der gesetzlichen Veränderungen durch das BTHG und das entsprechende Ausführungsgesetz in NRW künftig eine größere Bedeutung erhalten, was Auswirkungen haben wird im Hinblick auf den Aufbau von entsprechender Expertise und Personalressource.

5. Niederschwellige Beratungsangebote fördern

Die Projekte im Handlungsfeld 3 (Inklusive Weiterentwicklung ambulanter Strukturen/ Anlaufstellen zur Beratung und/oder Tagesstrukturierung) hatten das gemeinsame Ziel,

für unterschiedliche, teils schwer zu erreichende Zielgruppen niederschwellige Beratungsangebote einzurichten. Diese sollten ohne Angst vor Stigmatisierung in Anspruch genommen werden können und im Ergebnis zur Vermittlung der passenden Unterstützung führen, die eine Leistung der Eingliederungshilfe oder eines anderen Sozialleistungsträgers, aber auch ein Angebot im Sozialraum sein kann.

Diese Beratungsangebote wurden gut angenommen, wenn sie für die (in der Regel psychisch kranken) Leistungsberechtigten wohnortnah und ohne Angst vor Stigmatisierung zugänglich waren. Dies kann beispielsweise dadurch erreicht werden, dass das Beratungsangebot außerhalb von Institutionen der Eingliederungshilfe bzw. in einem „neutralen" Kontext angesiedelt ist. Auch die Formalitäten des Hilfssystems führen dazu, dass manche Menschen keine Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Erfahrungen der Projekte zeigen, dass die Möglichkeit kurzfristig und unbürokratisch Beratung in Anspruch nehmen zu können, von Klientinnen und Klienten gut angenommen wird und teilweise Krisen abfedern kann. Die Förderung von niederschwelligen und sozialraumorientierten Beratungsangeboten, etwa im Rahmen der aufzubauenden dezentralen Leistungsträger-Beratung nach § 106 SGB IX oder den geplanten Modellprojekten zur Integrierten Beratung des LVR, erscheint geeignet, um Klientinnen und Klienten individuelle Unterstützungsmöglichkeiten und größere Teilhabechancen zu eröffnen.

6. Ressourcen für Wohnraumakquise

Ein zentrales Thema für Leistungsberechtigte, deren Angehörige und Leistungsanbieter der Eingliederungshilfe ist die Suche nach Wohnraum für Menschen mit Behinderungen (und teilweise zusätzlichem Pflegebedarf). Schwierigkeiten bei der Wohnraumsuche entstehen unter anderem durch fehlende Bereitschaft von Vermieterinnen und Vermietern an Menschen mit Behinderungen zu vermieten und zu kurzfristige Angebote, bei denen nicht genügend Vorbereitungszeit für den Umzug vorhanden ist. Der Wohnraum selbst muss vor allem barrierefrei sein, im Rahmen der Grundsicherung bezahlbar sowie eine gute Verkehrsinfrastruktur und Nahversorgungsmöglichkeiten vor Ort bieten. Wie die Erfahrung aus verschiedenen Projekten zeigt, haben die jeweiligen Projektverantwortlichen erhebliche zeitliche und personelle Ressourcen investiert, um Kontakte zu privaten Anbietern, Maklern, Hausverwaltungen, Bauträgern und Investoren aufzubauen und darüber geeigneten Wohnraum zu finden. Dabei war es wichtig, potenzielle Vermieterinnen und Vermieter über den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen aufzuklären und ausführlich zu beraten.

Das Thema „sozialer Wohnungsbau" und Wohnraumförderung für weniger finanzkräftige Bevölkerungsgruppen ist derzeit ein übergreifendes, aktuelles und zentrales (sozial)politisches Thema, das nur durch das Zusammenwirken aller politischer Ebenen erfolgreich beantwortet werden kann. Der LVR hat sich dazu ebenfalls im Rahmen seiner Zuständigkeiten auf den Weg gemacht. Schritte zur Förderung von geeignetem

Wohnraum für Menschen mit Behinderungen geht der LVR mit dem beschlossenen Programm zur inklusiven Bauprojektförderung und der Weiterentwicklung der Rheinischen Beamtenbau Gesellschaft.

8 Zusammenfassung in Leichter Sprache

Das Anreiz-Programm: Geld zum Ausprobieren. Damit die Hilfen für behinderte Menschen besser werden

Der LVR hat ein Anreiz-Programm gemacht.

LVR ist die Abkürzung für Landschafts-Verband Rheinland.

Der LVR unterstützt Menschen mit Behinderungen.

Zum Beispiel beim Wohnen.

Mit dem Anreiz-Programm wollte der LVR, dass neue Sachen ausprobiert werden.

Und dass damit die Hilfen für Menschen mit Behinderungen besser werden.

Wer etwas Neues ausprobieren wollte, konnte dafür Geld bekommen vom LVR.

Beim Anreiz-Programm haben 11 Projekte mitgemacht.

Die Projekte haben Leute gemacht, die vorher schon für behinderte Menschen gearbeitet haben.

Zum Beispiel die Lebenshilfe aus Aachen.

Und ein Wohnheim für Menschen mit Lernschwierigkeiten aus Bonn.

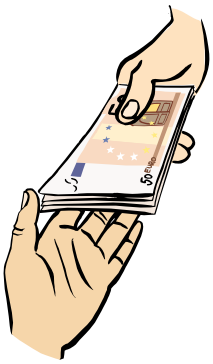
Und ein Wohnheim für blinde Menschen in Düren.

Und eine Beratungsstelle für seelisch kranke Menschen aus Remscheid.

Und eine Beratungsstelle aus Köln.

Die Leute, die das Projekt gemacht haben,
nennt man „Projekt-Träger“.

Für diese Projekte hat der LVR
den 11 Projekt-Trägern Geld gegeben.



Insgesamt mehr als 2 Millionen Euro.

Das ist viel Geld.

Die meisten Projekte haben damit neue Leute
eingestellt.

Die Leute haben drei Jahre für das Projekt gearbeitet
und wurden mit dem Geld bezahlt.

Was wollten die Projekte?

Bei manchen Projekten ging es darum,
dass Menschen mit Behinderungen in einer
eigenen Wohnung leben können.

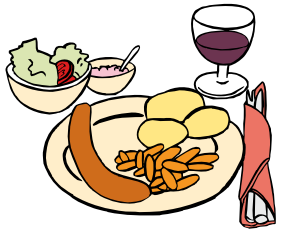
Alleine oder mit dem Partner oder der Partnerin.
Oder in einer Wohn-Gemeinschaft.

Sie bekommen dort ambulante Unterstützung.

Das bedeutet: Ein Mitarbeiter oder
eine Mitarbeiterin kommt zuhause vorbei.

Er oder sie unterstützt bei Sachen,
die alleine nicht so gut klappen.

In der eigenen Wohnung kann man vieles selbst
bestimmen.



Zum Beispiel, was man essen möchte oder
unternehmen möchte.

Bei manchen Projekten ging es um die Hilfe für Menschen mit Behinderungen, die schon älter sind.

Manche Menschen mit Behinderungen brauchen im Alter Pflege.

Sie können in einer eigenen Wohnung leben und gepflegt werden.

Das nennt man: ambulante Pflege.

Das bedeutet: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin kommt zuhause vorbei und unterstützt bei der Pflege.

Sie können auch in einer Pflege-Einrichtung leben.

In einer Pflege-Einrichtung sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und unterstützen bei der Pflege.

Im Anreiz-Programm ging es auch darum, dass Menschen mit Behinderungen überall mitmachen können.

So wie Menschen ohne Behinderungen auch.

Und dass sie sich gut auskennen und wohlfühlen in ihrer Nachbarschaft.

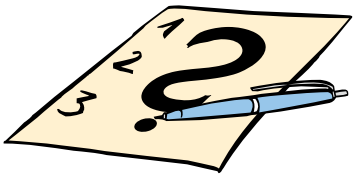
Und dass sie Leute kennen lernen, mit denen man mal etwas unternehmen kann.

Bericht über die Projekte

Alle Projekte haben bei einer Evaluation mitgemacht.

Evaluation bedeutet Untersuchung und Bewertung.
Beim Anreizprogramm hat jemand untersucht, wie gut die Projekte geklappt haben.

Ob die Projekte das Ziel erreicht haben, das sie sich vorgenommen haben.



In diesem Bericht steht, was die Untersuchung heraus gefunden hat.

Ergebnisse vom Anreiz-Programm

Für viele Menschen mit Behinderungen hat sich etwas geändert durch die Projekte im Anreiz-Programm.

Bei ein paar Projekten ging es darum, dass Menschen mit Behinderungen in einer eigenen Wohnung leben.

Diese Projekte haben viel von ihrem Ziel geschafft.

40 Menschen mit Behinderungen sind in eine eigene Wohnung umgezogen.

30 Menschen mit Behinderungen haben den konkreten Plan, bald in eine eigene Wohnung zu ziehen.

Einige Menschen mit Behinderungen können durch die Projekte selbst entscheiden, wie sie ihr Geld ausgeben wollen.

Sie sind selbständiger und selbstbewusster geworden.

Sie unternehmen häufiger als vorher etwas in ihrer Nachbarschaft.

Sie kennen mehr Menschen ohne Behinderungen.

Sie haben gute Möglichkeiten zur Unterstützung gefunden.

Sie können mehr Sachen selbst bestimmen.

Die Projekt-Träger arbeiten jetzt noch mehr mit anderen Leuten und Vereinen aus der Nachbarschaft zusammen.

So machen Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen mehr Sachen gemeinsam.

Für gemeinsame Sachen muss viel Werbung gemacht werden.

Und jemand muss sich viel Zeit nehmen und gemeinsame Sachen organisieren.

Es ist wichtig, dass alle Menschen die gemeinsamen Sachen gut und interessant finden.

Denn dann wollen alle mitmachen.

Die folgenden Sachen sind wichtig:

Damit Menschen mit Behinderungen noch mehr selbst über ihr Leben bestimmen können.

Und damit sie überall mitmachen können.

- Alle Menschen finden die Veränderung gut.
  Die Menschen mit Behinderungen selbst.
  Und auch die Betreuer und Betreuerinnen.
  Und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Heim.

- Alle Menschen, die mit dem Projekt zu tun haben, können sich informieren über die Veränderungen und können mitmachen.

- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konzentrieren sich noch mehr auf den einzelnen Menschen mit Behinderungen und auf seine Wünsche.

- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konzentrieren sich auf die Stärken und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen.

- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kennen sich in der Nachbarschaft aus.
  Sie kennen viele Personen und viele Angebote.

- Menschen mit Behinderungen, die Pflege brauchen, werden gut beraten über alle Möglichkeiten zum Wohnen.

- Menschen mit Behinderungen und Menschen mit seelischer Erkrankung können Beratungs-Angebote schnell und einfach erreichen.

  Sie können gute Angebote und Unterstützung finden durch die Beratung.
  Zum Beispiel vom LVR oder in der Nachbarschaft.

- Menschen mit Behinderungen haben meistens wenig Geld für die Miete einer Wohnung.

  Sie brauchen oft eine barrierefreie Wohnung.

  Jemand muss sich viel Zeit nehmen und sie unterstützen bei der Suche nach einer Wohnung.

9 Literaturverzeichnis

Abschlussbericht LVR-Klinik Viersen, 2017: Abschlussbericht zum LVR-Anreizprogramm für die Begegnungsstätte PLUSPUNKT 2014 bis 2017.

Dieckmann, Friedrich, Christos Giovis, Sabine Schäper, Simone Schüller und Heinrich, 2010: Erster Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Lebensqualität inklusiv(e): Innovative Konzepte unterstützten Wohnens älter werdender Menschen mit Behinderung". Münster: Katholische Hochschule NRW.

Früchtel, Frank, Gudrun Cyprian und Wolfgang Budde, 2010: Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Textbook: Theoretische Grundlagen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Haushaltsbegleitbeschluss 14/140, 21.12.2016: Haushalt 2017/2018; Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/2018 (Landschaftsversammlung).

Herriger, Norbert, 2014: Empowerment in der sozialen Arbeit: Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer.

Hinte, Wolfgang und Helga Treeß (Hrsg.), 2006: Sozialraumorientierung in der Jugendhilfe. Theoretische Grundlagen, Handlungsprinzipien und Praxisbeispiele einer kooperativ-integrativen Pädagogik. Weinheim: Juventa Verlag.

Krummacher, Michael, Roderich Kulbach, Viktoria Waltz und Norbert Wohlfahrt, 2003: Soziale Stadt – Sozialraumentwicklung – Quartiersmanagement. Herausforderungen für Politik, Raumplanung und soziale Arbeit. Opladen: Leske + Budrich.

Kuckartz, Udo, Thorsten Dresing, Stefan Rädiker und Claus Stefer, 2007: Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Lenz, Albert, 2003: Ressourcenorientierte Beratung – Konzeptionelle und methodische Überlegungen, Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 52: 234-249.

Projektantrag Diakoniewerk Duisburg, 2014: Antrag auf Durchführung des Modellprojekts „Ruhrort: inklusiv!" im LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung.

Projektantrag HPH-Netz Ost, 2014: Quartierskonzept Ledenhof. Ein inklusives Unterstützungskonzept im Quartier Bonn-Vilich.

Projektantrag SPZ Köln-Lindenthal: Antrag auf Teilnahme am Anreizprogramm des LVR zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung.

Projektantrag SPZ Remscheid, 2014: Antrag zur Einrichtung eines Lotsenprojektes im Rahmen des LVR-Anreizprogramms zur inklusiven Weiterentwicklung ambulanter Strukturen im Quartier.

Schnell, Rainer, Paul B. Hill und Elke Esser, 2011: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Schulz, Marlen, 2012: Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. S. 9-23 in: Marlen Schulz, Birgit Mack und Ortwin Renn (Hg.): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Theunissen, Georg, 2009: Empowerment und Inklusion behinderter Menschen: Eine Einführung in die Heilpädagogik und soziale Arbeit. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

UN-Behindertenrechtskonvention, 2006: „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen"/ „Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)" vom 13.12.2006, in Kraft getreten am 03.05.2008.

Vorlage 13/2543, 17.12.2012: LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung (Landschaftsausschuss).

Vorlage 13/3192, 09.10.2013: LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung; Sachstand und Fördervorschläge: Die Kette e.V., LVR-Klinik Viersen, Amalie Sieveking Gesellschaft Duisburg.

Vorlage 13/3247, 03.02.2014: LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung; Fördervorschlag: Lebenshilfe Kreis Viersen.

Vorlage 13/3538, 24.03.2014: LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung; Fördervorschläge: RBV Düren, Diakoniewerk Duisburg.

Vorlage 13/3639, 05.05.2014: LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung; Fördervorschläge: SPZ Remscheid, SPZ Köln-Lindenthal.

Vorlage 13/3718, 27.06.2014: LVR-Anreizprogramm zur Konversion stationärer Wohnangebote und zur Förderung einer inklusiven Sozialraumentwicklung;
Fördervorschläge: HPH-Netz Ost (Ledenhof), VPD Langenfeld, Lebenshilfe Aachen.

Vorlage 14/2024/1, 05.09.2017: Satzung zur inklusiven Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland (Sozialausschuss).

Vorlage 14/2125, 05.09.2017: Peer Counseling im Rheinland - Endbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung und Evaluation (Sozialausschuss).

Vorlage 14/2181, 13.10.2017: Inklusive Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland – Entwurf der Förderrichtlinien (Landschaftsausschuss).

Vorlage 14/437, 04.05.2015: Sachstandsbericht zum LVR-Anreizprogramm.

LVR-Dezernat Soziales
50663 Köln, Tel 0221 809-4290
soziales@lvr.de www.soziales.lvr.de

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2813

öffentlich

Datum: 24.08.2018
Dienststelle: OE 7
Bearbeitung: Frau Brüning-Tyrell

Sozialausschuss	**11.09.2018**	**Kenntnis**
Landesjugendhilfeausschuss	**13.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**Kenntnis**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW)

Kenntnisnahme:

Die Darstellungen zum Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW) werden gemäß Vorlage Nr. 14/2813 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	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 i m b a c h

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Im Dezember 2016 hat der Deutsche Bundestag
das neue Bundes-Teilhabe-Gesetz beschlossen.
Damit ändert der Deutsche Bundestag
die Leistungen für Menschen mit Behinderungen.

Der Landtag in Nordrhein-Westfalen hat jetzt entschieden:
Der LVR soll über alle Fach-Leistungen
für erwachsene Menschen mit Behinderungen im Rheinland
entscheiden.
Eine Fach-Leistung ist zum Beispiel das Betreute Wohnen.

Außerdem soll sich der LVR um die Unterstützung
von Kindern mit Behinderungen in Kinder-Tageseinrichtungen kümmern.
Und in der Früh-Förderung.

Der LVR muss nun außerdem die Arbeit der Einrichtungen und
Dienste für Menschen mit Behinderungen stärker
kontrollieren.

Jetzt stehen wichtige Verhandlungen an:
Wie sollen die Fach-Leistungen für Menschen mit Behinderungen in
Zukunft aussehen?
Wer macht was?
Wer bekommt wie viel Geld?

Was auch noch neu ist in Nordrhein-Westfalen:
Das Integrationsamt heißt jetzt: Inklusions-Amt.

Viele weitere Informationen zum Bundes-Teilhabe-Gesetz

in Leichter Sprache finden Sie hier:

http://www.bmas.de/DE/Leichte-Sprache/einzelheiten-zum-bundesteilhabegesetz/einzelheiten-zum-bundesteilhabegesetz-artikel.html

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-6153

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache

finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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

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

Zusammenfassung:

Mit dieser Vorlage informiert die Verwaltung über die Inhalte des Ausführungsgesetzes zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW).

Im Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist festgelegt, dass die sachliche Zuständigkeit für die Leistungsträgerschaft der Eingliederungshilfe gemäß § 94 Abs. 1 SGB IX n.F. durch die Länder neu geregelt werden muss. Das Land NRW hat den / die Träger der Eingliederungshilfe zum 01.01.2018 zu bestimmen.

Dazu hat die Landesregierung des Landes NRW am 07.12.2017 den Gesetzentwurf eines Ausführungsgesetzes zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW) in den Landtag eingebracht.
Nach intensiven Beratungen im Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales ist das Gesetz am 11. Juli 2018 vom Landtag NRW verabschiedet worden. Es tritt rückwirkend zum 01.01.2018 in Kraft und hat erhebliche Auswirkungen auf die Zuständigkeiten und Aufgaben im LVR.

Der LVR wird ab dem 01.01.2020 zuständig für alle Eingliederungshilfen für Menschen, die die erste allgemeine Schulausbildung abgeschlossen haben. Die existenzsichernden Leistungen, auch in den heute noch stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe werden zukünftig von den örtlichen Trägern erbracht. Für Kinder und Jugendliche wird der LVR erstmals zuständig für die Eingliederungshilfen im Elementarbereich in den Kindertagesstätten und der Kindertagespflege sowie die Frühförderung. Die Folgen dieser neu auf die Landschaftsverbände übertragenen Aufgaben für Kinder sollen ab 2020 jährlich wissenschaftlich evaluiert werden. Zum 30.06.2024 ist die Vorlage eines abschließenden Evaluationsberichtes vorgesehen.

Die Vorlage berührt die Zielrichtungen Partizipation (Z 1) und Personenzentrierung (Z 2) des LVR-Aktionsplans.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2813:

I. Gesetzgebungsverfahren

Bereits im Oktober 2017 hat das MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) einen ersten Referentenentwurf eines AG-BTHG NRW vorgelegt. Das Land hatte die Verbände aufgefordert, bis zum 16.11.2017 eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf abzugeben. Der LVR hat für die Verbändeanhörung gem. § 35 GGO daraufhin eine gemeinsame Stellungnahme mit dem LWL und dem Städtetag NRW abgestimmt. Die Stellungnahme wurde am 13.11.2017 in einer Sondersitzung des Ältestenrates und in einem interfraktionellen Arbeitskreis beraten.

Am 06.11.2017 waren im Rahmen des Beteiligungsverfahrens die Spitzen der kommunalen Familie einer Einladung des MAGS NRW gefolgt, in dem es u. a. um die Regelung zur Abschätzung und Evaluation der Kostenfolgen und der Konnexität ging. Dort konnte die Verwaltung den Standpunkt des LVR bereits darstellen.

In der Ausschussfolge wurden der Sozialausschuss (21.11.2017), der Finanz- und Wirtschaftsausschuss (06.12.2017), der Beirat für Inklusion und Menschenrechte (08.12.2017), der Landschaftsausschuss (13.12.2017) und der Landesjugendhilfeausschuss (01.03.2018) mit einer Vorlage (14/2377/1) über die grundlegenden Regelungen informiert.

Die Landesregierung hat im Weiteren am 07.12.2017 einen Kabinettsentwurf ins parlamentarische Verfahren eingebracht. Eine wesentliche Änderung zum Referentenentwurf betrifft die Einbeziehung der Frühförderung in die Zuständigkeit der Landschaftsverbände. Weitere Änderungen betreffen die Regelungen zur Zuständigkeit bei der Hilfe zur Pflege, die verpflichtend unangemeldeten Qualitätsprüfungen und die Auswahl der maßgeblichen Landesverbände der Menschen mit körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen als Interessenvertretungen.

Der LVR konnte seine Position in einer mündlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtages NRW am 07.03.2018 durch die Verwaltung noch einmal verdeutlichen. Als Grundlage der Positionierung dienten die Beschlüsse (Vorlage 14/2483) einer ergänzenden Stellungnahme des Sozialausschusses (27.02.2018) und des Jugendhilfeausschusses (01.03.2018) unter Beteiligung des Ausschusses für Inklusion (Kenntnis), des Finanz- und Wirtschaftsausschuss (Kenntnis) sowie des Landschaftsausschusses (Kenntnis).

Nach mehrmaliger Befassung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtages NRW, zuletzt in seiner Sitzung am 04.07.2018, ist das Gesetz nun verabschiedet worden. Es tritt rückwirkend zum 01.01.2018 in Kraft. Die Zuständigkeitsveränderungen gelten aber erst ab dem 01.01.2020.

II. Regelungsinhalte

Das Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW) regelt im Kern, dass die Zuständigkeiten für die Fachleistungen der Eingliederungshilfe im Grundsatz bei den Landschaftsverbänden LVR und LWL gebündelt

werden. Die Zuständigkeit für Fachleistungen für Kinder und Jugendliche, die in der Herkunftsfamilie leben und ihre erste allgemeine Schulausbildung noch nicht abgeschlossen haben, sollen dem Grunde nach bei den Kreisen und kreisfreien Städten bleiben (vor allem Schulbegleitung/Integrationshilfen). Neben der Zuständigkeit für die bisherigen Leistungen für Kinder und Jugendliche erhalten die Landschaftsverbände auch die Zuständigkeit für Eingliederungshilfeleistungen in Kindertagesstätten und in der Kindertagespflege sowie die Leistungen der Frühförderung. Bei den über 65-Jährigen bleiben die Landschaftsverbände auch für die Hilfe zur Pflege zuständig, wenn die betroffenen Menschen vorher schon Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten haben und die Leistungen zusammenfallen. In diesen Fällen sind LVR und LWL dann wie bisher auch überörtlicher Träger der Sozialhilfe. Die Zuständigkeit der Landschaftsverbände für die Hilfen nach § 67 SGB XII bleibt ebenfalls unberührt.

Die Leistungen der Existenzsicherung (Grundsicherung und Hilfe zum Lebensunterhalt) in den bislang stationären Eingliederungshilfeeinrichtungen sollen ab 2020 mit der Trennung der Leistungen dagegen grundsätzlich durch die Kreise und kreisfreien Städte gewährt werden. Lediglich in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verbleibt es auch hier bei der Zuständigkeit der Landschaftsverbände, da hier durch § 134 SGB IX (und § 27c SGB XII i.d.F. ab 2020) das Finanzierungssystem über Grund-, Investitionskosten- und Maßnahmepauschale erhalten bleibt.

Ausgewählte Regelungen im Einzelnen:

1. Selbstverwaltung
   Gem. Art 1 § 3 AG-BTHG NRW führen die Träger der Eingliederungshilfe die Aufgaben nach diesem Gesetz als Selbstverwaltungsangelegenheit aus. Aufsichtsführende Behörde ist das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Dieses kann jederzeitig eine Unterrichtung verlangen. Der LVR hat die Regelung begrüßt, soweit sie nicht in Selbstverwaltungsangelegenheiten eingreift und Datenschutzregelungen oder andere höherwertige Rechtsgrundlagen der Selbstverwaltung verletzt.

2. Heranziehung:
   Das Ausführungsgesetz sieht nicht wie bisher ein Delegationsrecht der Landschaftsverbände auf die Kommunen vor, sondern lediglich die Möglichkeit, die örtliche Ebene „heranziehen“ zu können, bestimmte, per Satzung festgelegte Aufgaben im eigenen Namen durchzuführen. Damit bleiben die Landschaftsverbände jedoch sachlich und finanziell verantwortlich und haben zum Zweck der einheitlichen Leistungserbringung Richtlinien zur Erfüllung der Aufgaben zu erlassen.

3. Kooperation mit den Mitgliedskörperschaften
   Auch eine Kooperationspflicht zwischen örtlichen und überörtlichen Trägern sieht das Gesetz vor. Dadurch soll die gemeinsame Verantwortung für den Sozialraum und die Angebote für Menschen mit Behinderung verdeutlicht werden und eine Kooperationsvereinbarung soll der Partizipation von Leistungsanbietern und Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung dienen. Ziel ist auch die Sicherstellung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung.

4. Anlassunabhängige Qualitätsprüfungen
   Zur besseren Sicherung der vereinbarten Leistungsqualität verpflichtet das Land die Eingliederungshilfe-Träger, ohne konkreten Anlass künftig Qualitätsprüfungen bei den Einrichtungen und Diensten durchzuführen. In Art. 1 § 8 AG-BTHG NRW ist nunmehr vorgesehen, dass Prüfungen zwingend ohne vorherige Ankündigung erfolgen – und nicht lediglich erfolgen „sollen“. Der LVR begrüßt diese Klarstellung ausdrücklich. Sie entspricht dem öffentlichen Interesse und ermöglicht eine höhere Effektivität im Sinne der betroffenen Menschen.

5. Frühförderung
   Bis zuletzt stark umstritten war die Zuständigkeit der Landschaftsverbände für die Frühförderung nach § 79 in Verbindung mit § 46 Abs. 2 und 3 SGB IX, die durch den Kabinettsentwurf in Art. 1 § 1 Abs. 2 Nr. 4 AG-BTHG NRW verankert ist. Hier war im gesamten Gesetzgebungsverfahren der Landkreistag NRW und der Städte-und Gemeindebund NRW anderer Auffassung als die weiteren Beteiligten wie z.B. neben den Landschaftsverbänden und dem Städtetag NRW auch die Selbsthilfe und die Verbände der Leistungserbringer. Die Zuständigkeit für die Frühförderung entspricht dieser fachlichen Positionierung und wird ausdrücklich begrüßt.

6. Ambulante Hilfe zur Pflege
   Die Landschaftsverbände sind für die Hilfe zur Pflege zuständig, wenn diese mit der Eingliederungshilfe gem. § 103 Abs. 2 SGB IX zusammenfällt. Für Leistungsberechtigte, die mit über 65 Jahren Eingliederungshilfe und Pflege erstmals benötigen, sind die örtlichen Träger zuständig. Damit wird das auch vom LVR favorisierte Lebenslagenmodell aufgenommen. Die Landschaftsverbände sind somit auch (überörtlicher) Träger der Sozialhilfe für die Leistungen gem. §§ 61 ff SGB XII. Die Regelung hat zur Folge, dass die Bedarfsermittlung für die Pflegeleistungen nun durch die Landschaftsverbände vorgenommen wird.

7. Partizipation
   Art. 1 § 7 AG-BTHG NRW bestimmt als Interessenvertretung nach § 131 Abs. 2 SGB IX die Landesverbände der behinderten Menschen insbesondere mit körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen und auch die Sozialverbände – anstelle des ursprünglich vorgesehenen Landesbehindertenrates NRW e. V. Im Sinne einer eindeutigen Regelung hätte es der LVR begrüßt, wenn der Landesbehindertenrat e.V. hier die maßgebliche Interessenvertretung geworden wäre, wie es auch der Referentenentwurf vorsah. Allerdings wird auch nicht verkannt, dass nicht alle Zusammenschlüsse der Menschen mit Behinderung im LBR e.V. Mitglied sind. Die Regierungsfraktionen haben mit dem Änderungsantrag (17/3039) vom 03.07.2018 die Stellung der/des Behindertenbeauftragten in diesem Zusammenhang gestärkt. Der oder die Landesbehindertenbeauftragte hat nun auch die Aufgabe, die Koordinierung der Beteiligung der Verbände der Menschen mit Behinderungen mit einer eigenen Koordinierungsstelle zu unterstützen. Hierfür werden Sach- und Personalkosten zur Verfügung gestellt. Näheres dazu regelt neu auch § 9 des Inklusionsgrundsätzegesetzes sowie § 12 des Behindertengleichstellungsgesetzes.

8. Konnexität

Der Gesetzgeber des AG-BTHG NRW geht nicht von einer wesentlichen Belastung durch die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes aus und bezieht sich dabei auf die Berechnungen des Bundes. Trotzdem ist die Evaluation der Kosten und die Prüfung, ob eine „wesentliche Belastung“ ausgelöst wird, im AG-BTHG NRW vorgesehen. Die Untersuchungen sollen in den Jahren 2019, 2021, 2023 und 2028 durchgeführt werden. Der LVR begrüßt die Evaluation grundsätzlich. Kritisch muss jedoch angemerkt werden, dass keine Rechtsfolge eintritt, wenn eine „wesentliche Belastung“ festgestellt wird. Darüber hinaus bleibt die Definition von „Wesentlichkeit“ unklar. Auf die Anregung der Landschaftsverbände, eine Arbeitsgruppe zur Durchführung des Beteiligungsverfahrens (§ 1 Abs. 2 KonnexAG NRW) einzurichten, um zu einvernehmlicher Betrachtung zu kommen, ist der Gesetzgeber leider nicht eingegangen.

9. Evaluation

Durch den Änderungsantrag der Regierungsfraktionen (17/3040) vom 03.07.2018 ist eine Evaluation der Zuständigkeiten für Aufgaben, die von der örtlichen Ebene auf die Landschaftsverbände verlagert werden, neu ins Gesetz aufgenommen worden. Nach jährlichen Evaluationsberichten soll dem Landtag bis zum 30.06.2024 ein zusammenfassender Bericht vorgelegt werden, der folgende Auskünfte ergeben soll:

- Angaben zur finanziellen Entwicklung der Kosten für die Kommunen unter Berücksichtigung der veränderten Zuständigkeiten
- Angaben zur personellen Entwicklung
- Anzahl der Beratungen in den einzelnen Jugendamtsbezirken
- Umsetzung der Qualitätsstandards in den einzelnen Jugendamtsbezirken.

Die Evaluation bezieht sich auf die Frühförderung für Kinder im Vorschulalter sowie auf Fachleistungen in Kindertageseinrichtungen, in der Kindertagespflege sowie in heilpädagogischen Tagesstätten.

10. Inklusionsamt

Mit einem weiteren Änderungsantrag (17/3038) vom 03.07.2018 haben die Regierungsfraktionen eine Anregung der Landschaftsverbände aufgenommen und beantragt, im AG-BTHG NRW das Wort „Integrationsamt“ durch den Begriff „Inklusionsamt“ zu ersetzen. Der fachliche Weg von der Integration zur Inklusion sollte sich auch bei der Verwendung von einheitlichen Begrifflichkeiten auswirken, daher ist diese Veränderung nur folgerichtig. Der Landtag ist auch diesem Änderungsantrag gefolgt. Somit wird das LVR-Integrationsamt zukünftig seinen Namen ändern.

In Vertretung

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

Anlage:

Gesetz des Ausführungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (AG-BTHG NRW) vom 21. Juli 2018.

Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW.)
Ausgabe 2018 Nr. 19 vom 3.8.2018 Seite 411 bis 458

216
2170
81
83

Ausführungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes

Vom 21. Juli 2018

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Ausführungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes

Artikel 1

Ausführungsgesetz zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen (AG-SGB IX NRW)

§ 1

Träger der Eingliederungshilfe

(1) Träger der Eingliederungshilfe sind vorbehaltlich des Absatzes 2 der Landschaftsverband Rheinland und der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Landschaftsverbände). Die zuständigen Träger nehmen die Aufgaben der Eingliederungshilfe als Selbstverwaltungsangelegenheit wahr.

(2) Die Kreise und kreisfreien Städte sind zuständige Träger der Eingliederungshilfe für Leistungen der Eingliederungshilfe an Personen bis zur Beendigung der Schulausbildung an einer allgemeinen Schule oder einer Förderschule, längstens bis zur Beendigung der Sekundarstufe II. Dies gilt nicht für Leistungen der Eingliederungshilfe, die für diese Personen

1. über Tag und Nacht entsprechend § 27c Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch – Sozialhilfe – (Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2003, BGBl. I S. 3022, 3023), in der ab dem 1. Januar 2020 geltenden Fassung,

2. zur Betreuung in einer Pflegefamilie nach § 80 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23.

Dezember 2016, BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist,

3. in heilpädagogischen Tagesstätten, in Kindertageseinrichtungen sowie in der Kindertagespflege oder

4. im Rahmen der Frühförderung nach § 79 in Verbindung mit § 46 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

erbracht werden.

§ 2
Heranziehung

(1) Die Träger der Eingliederungshilfe nach § 1 Absatz 1 können zur Sicherung eines effektiven und effizienten Verwaltungsvollzugs und zur Sicherstellung einheitlicher Lebensverhältnisse und einheitlicher Leistungen Kreise, kreisfreie Städte und kreisangehörige Gemeinden zur Durchführung der ihnen als Träger der Eingliederungshilfe obliegenden Aufgaben durch Satzung heranziehen, wenn die ordnungsgemäße und einheitliche Erfüllung der Aufgaben gewährleistet ist. Die Heranziehung erfolgt im Benehmen mit den Heranzuziehenden. Herangezogene Kreise, kreisfreie Städte und kreisangehörige Gemeinden entscheiden dann im eigenen Namen. Durch Satzung ist festzulegen, welche Aufgaben ganz oder teilweise zu erfüllen sind. Für die Aufgaben nach dem Achten Kapitel des Zweiten Teils des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist Satz 1 nicht anzuwenden. Die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend für Kreise, wenn diese ihre kreisangehörigen Gemeinden zur Durchführung der ihnen als Träger der Eingliederungshilfe obliegenden Aufgaben heranziehen.

(2) Zur ordnungsgemäßen und einheitlichen Erfüllung der Aufgaben erlassen die heranziehenden Träger Richtlinien. Die Heranziehung nach Satz 1 ist der aufsichtführenden Behörde anzuzeigen. Mit der Anzeige sind der aufsichtführenden Behörde Satzung und Richtlinien vorzulegen.

(3) § 89 Absatz 3 und 5, § 91 Absatz 1 und 3 sowie §§ 111 und 113 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Januar 2001 (BGBl. I S. 130), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 6 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist, gelten entsprechend.

§ 3
Besondere Regelungen zur Leistungserbringung

(1) Solange zwischen einem Landschaftsverband und einer kreisfreien Stadt oder einem Kreis streitig ist, wer sachlich zuständig ist, ist die kreisfreie Stadt oder der Kreis verpflichtet, die erforderliche Hilfe zu erbringen.

(2) Kann ein Landschaftsverband nicht rechtzeitig tätig werden, hat die kreisfreie Stadt oder der Kreis die notwendigen Maßnahmen zu treffen. Dies gilt insbesondere bei Übergängen aufgrund eines Zuständigkeitswechsels.

(3) Kann ein Kreis als zuständiger Träger der Eingliederungshilfe nicht rechtzeitig tätig werden, hat die kreisangehörige Gemeinde, auch in den Fällen des Absatzes 2, die notwendigen Maßnahmen zu treffen.

(4) § 91 Absatz 1 und 3 sowie §§ 111 und 113 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gelten entsprechend.

§ 4
Aufsicht

(1) Aufsichtführende Behörde über die Träger der Eingliederungshilfe ist das für die Eingliederungshilfe zuständige Ministerium.

(2) Das aufsichtführende Ministerium kann sich jederzeit über die Angelegenheiten der Träger unterrichten und die Wahrnehmung der Aufgaben prüfen. Hierzu können mündliche, schriftliche und elektronische Berichte sowie Akten und sonstige Unterlagen angefordert und eingesehen werden.

§ 5
Zusammenarbeit

(1) Ziel der Zusammenarbeit zwischen den Trägern der Eingliederungshilfe und den Kreisen, kreisfreien Städten und kreisangehörigen Gemeinden ist die Entwicklung inklusiver Sozialräume, um inklusive Lebensverhältnisse in Nordrhein-Westfalen zu fördern und zu stärken. Die Träger der Eingliederungshilfe schließen dazu mit den Kreisen und kreisfreien Städten Kooperationsvereinbarungen ab, in denen verbindlich die Steuerung und Planungsgremien vereinbart werden. In den Vereinbarungen ist auch zu regeln, wie die kreisangehörigen Gemeinden, die örtlichen Anbieter von Leistungen der Eingliederungshilfe und die örtlichen Vertretungen der Menschen mit Behinderungen in den Steuerungs- und Planungsprozess eingebunden werden. Die Hilfen nach § 67 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sollen einbezogen werden.

(2) Die Träger der Eingliederungshilfe und die Kreise, kreisfreien Städte und kreisangehörigen Gemeinden arbeiten bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach diesem Gesetz eng und vertrauensvoll zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Die Zusammenarbeit beinhaltet insbesondere eine Abstimmung, Koordinierung und Vernetzung der jeweils in eigener Zuständigkeit wahrzunehmenden Aufgaben.

(3) Sind Eingliederungshilfe und Leistungen der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch gleichzeitig zu erbringen, arbeiten die Träger der Eingliederungshilfe auch mit den zuständigen Trägern der Sozialhilfe eng und vertrauensvoll zusammen. Bei Leistungen im gemeinschaftlichen Wohnen nach § 42a Absatz 2 Nummer 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch ist § 2a Absatz 2a des Landesausführungsgesetzes zum Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII) – Sozialhilfe – für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16. Dezember

2004 (GV. NRW. S. 816), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] geändert worden ist, anzuwenden.

(4) Die Träger der Eingliederungshilfe und die Kreise, kreisfreien Städte und kreisangehörigen Gemeinden wirken gemeinsam darauf hin, dass geeignete Leistungserbringer nach § 124 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch in ausreichender Zahl und Qualität zur Verfügung stehen und diese sozialräumlich ausgerichtet sind.

§ 6

Arbeitsgemeinschaft zur Förderung und Weiterentwicklung der Strukturen der Eingliederungshilfe

(1) Die Arbeitsgemeinschaft zur Förderung und Weiterentwicklung der Strukturen der Eingliederungshilfe nach § 94 Absatz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch besteht aus Vertreterinnen und Vertretern

1. des für die Eingliederungshilfe zuständigen Ministeriums,
2. den Landschaftsverbänden und Kommunalen Spitzenverbänden,
3. der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen und
4. der Verbände der Menschen mit Behinderungen. § 7 findet Anwendung.

Jede der in Satz 1 genannten Gruppen kann bis zu fünf Vertreterinnen oder Vertreter in die Arbeitsgemeinschaft entsenden.

(2) Zu den Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft gehören insbesondere

1. die Förderung und Weiterentwicklung der Strukturen der Eingliederungshilfe,
2. die Analyse der landesweiten Entwicklung in der Eingliederungshilfe,
3. die Herstellung eines Erfahrungs- und Informationsaustauschs,
4. die Förderung der Entwicklung und Durchführung von Instrumenten zur zielgerichteten Erbringung und Überprüfung von Leistungen und der Qualitätssicherung einschließlich der Wirksamkeit der Leistungen,
5. die Förderung von flächendeckenden, bedarfsdeckenden, am Sozialraum orientierten und inklusiv ausgerichteten Angeboten und
6. die Erarbeitung von Empfehlungen zu einer landeseinheitlichen Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Eingliederungshilfe.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft legt zum 31. Dezember 2023 und anschließend alle fünf Jahre der Landesregierung einen Bericht über ihre Arbeit vor.

§ 7

Interessenvertretung der Menschen mit Behinderungen

Interessenvertretungen nach § 131 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind die Landesverbände der Menschen mit Behinderungen, insbesondere die der Menschen mit körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen sowie die Sozialverbände. Die oder der Landesbehindertenbeauftragte unterstützt die Koordinierung der Beteiligung der Verbände der Menschen mit Behinderungen. Hierfür wird bei der oder dem Beauftragten eine Koordinierungsstelle angesiedelt.

§ 8
Qualitätsprüfung

Zur Sicherstellung der Qualität der vereinbarten Leistungen sollen die Träger der Eingliederungshilfe oder von diesen beauftragte Dritte anlassunabhängige Prüfungen vornehmen. Die Prüfungen erfolgen ohne vorherige Ankündigung. Im Übrigen gelten §§ 128 und 131 Absatz 1 Nummer 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 9
Durchführung der Aufgaben nach Teil 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

(1) Überörtliche Träger für die Aufgaben, die nach Teil 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (Schwerbehindertenrecht) oder den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsvorschriften den Inklusionsämtern obliegen, sind die Landschaftsverbände, örtliche Träger die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städte. § 2 des Gesetzes zur Durchführung der Kriegsopferfürsorge vom 1. November 1987 (GV. NRW. S. 401), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] geändert worden ist, gilt entsprechend.

(2) Träger nach Absatz 1 führen die Aufgaben als Selbstverwaltungsangelegenheit durch.

(3) Das für das Schwerbehindertenrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung allgemeine Richtlinien zur Durchführung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 Absatz 1 Nummer 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu erlassen, um die rechtmäßige, einheitliche und zweckmäßige Durchführung der Aufgabe zu sichern.

§ 10
Finanzzuweisung und
Verwaltungskosten

(1) Die örtlichen Träger erhalten zur Durchführung der ihnen nach § 185 Absatz 1 Nummer 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch obliegenden Aufgaben einen Prozentsatz des Aufkommens an der Ausgleichsabgabe nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Die Höhe des Prozentsatzes bestimmen die überörtlichen Träger für jeweils ein Haushaltsjahr durch Satzung.

Hierbei ist sicherzustellen, dass jedem örtlichen Träger, gemessen an der Zahl der zu betreuenden schwerbehinderten Menschen in seinem Bereich, annähernd gleiche Mittel aus dem Aufkommen an der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen.

(2) Werden nach § 2 Absatz 1 Nummer 2 der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX vom 31. Januar 1989 (GV. NRW. S. 78), die zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] geändert worden ist, kreisfreie Städte, große kreisangehörige Städte und Kreise zu Aufgaben der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben herangezogen, haben die Landschaftsverbände die aufgewendeten Kosten mit Ausnahme der persönlichen und sächlichen Verwaltungskosten zu erstatten.

§ 11
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

2170

Artikel 2
Änderung des Landesausführungsgesetzes zum Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII) - Sozialhilfe - für das Land Nordrhein-Westfalen zum Jahr 2018

Das Landesausführungsgesetz zum Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII) –Sozialhilfe – für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16. Dezember 2004 (**GV. NRW. S. 816**), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 442**) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch – Sozialhilfe – (Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2003, BGBl. I S. 3022, 3023), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. August 2017 (BGBl. I S. 3214) geändert worden ist,“ ersetzt.

b) In Absatz 2 wird jeweils die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

c) In Absatz 3 wird jeweils die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 werden die Wörter „- Sozialhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2003, BGBl. I S. 3022, 3023), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 1. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3733) geändert worden ist“ gestrichen.

bb) In Nummer 2 werden die Wörter „Artikel 11 des Gesetzes vom 21. März 2005 (BGBl. I S. 818)“ durch die Wörter „Artikel 8 des Gesetzes vom 22. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2557)“ ersetzt.

b) In Absatz 3 Satz 2 werden die Wörter „mündliche und schriftliche“ durch die Wörter „mündliche, schriftliche und elektronische“ ersetzt.

c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird durch folgende Sätze ersetzt:

„Soweit die Träger Aufgaben nach dem Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch durchführen, kann die aufsichtführende Behörde ihnen allgemeine oder besondere Weisungen erteilen, um die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben und die Beachtung der Weisungen nach Artikel 85 Absatz 3 des Grundgesetzes zu sichern. Zur zweckmäßigen Erfüllung der Aufgaben kann die aufsichtführende Behörde den Trägern allgemeine Weisungen erteilen, um die gleichmäßige Durchführung der Aufgaben zu sichern oder besondere Weisungen erteilen, wenn dies im Einzelfall zur Sicherung des Zwecks des Vierten Kapitels des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch geboten erscheint. Dieses gilt insbesondere, wenn das Verhalten des Trägers zum Vollzug des Vierten Kapitels des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch nicht geeignet erscheint oder überörtliche Interessen gefährden kann. Weisungen im Einzelfall führt der Hauptverwaltungsbeamte des Trägers als staatliche Verwaltungsbehörde durch, sofern die aufsichtführende Behörde dies in der Weisung festlegt.“

bb) Der neue Satz 5 wird wie folgt geändert:

aaa) Im Textteil vor Nummer 1 werden die Wörter „ist unbeschränkt und“ gestrichen.

bbb) In Nummer 1 und 2 wird jeweils die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

d) In Absatz 5 Satz 2 wird jeweils die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

3. § 2a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 5 wird die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

bb) In Nummer 7 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.

cc) Nach Nummer 7 wird folgende Nummer 8 eingefügt:

„8. für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 140 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und“.

dd) Die bisherige Nummer 8 wird Nummer 9.

b) In Absatz 2 Satz 1 wird nach dem Wort „nach“ die Angabe „Absatz 1“ eingefügt.

c) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Die sachliche Zuständigkeit des überörtlichen Trägers bei der Leistungserbringung nach Absatz 1 umfasst auch die Zuständigkeit und die Aufgaben nach dem Zehnten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch. Soweit ein örtlicher Träger für Verträge und Vereinbarungen mit Leistungserbringern nach dem Zehnten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder dem Siebten und Achten Kapitel des Elften Buches Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2757) geändert worden ist, zuständig ist, kann der überörtliche Träger auf Anforderung den örtlichen Träger dabei unterstützen. Verträge und Vereinbarungen nach dem Zehnten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch, die vom überörtlichen Träger vor dem 1. Januar 2018 geschlossen wurden, bleiben bis zum Abschluss neuer Vereinbarungen wirksam.“

4. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird jeweils die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 4 wird jeweils die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird durch folgende Sätze ersetzt:

„Der Abruf der Erstattung erfolgt quartalsweise. Die Träger weisen innerhalb der nach § 46a Absatz 3 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch angegebenen Abrufzeiträume die für das jeweilige laufende Quartal bis zu diesem Zeitpunkt erbrachten Nettoausgaben gemäß § 46a Absatz 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch nach.“

bb) Im neuen Satz 3 wird die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

d) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Die Träger haben dem Land in den Monaten Februar, Mai, August und November, spätestens jedoch zu den vom für Sozialhilfe zuständigen Ministerium im Erlasswege nach Absatz 6 festgelegten Terminen, für das jeweils abgeschlossene Quartal die Nettoausgaben entsprechend § 46a Absatz 4 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch differenziert in tabellarischer Form zu belegen.“

e) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Die Träger haben dem Land die Nettoausgaben des jeweiligen Vorjahres im Monat März des Folgejahres, spätestens jedoch zu dem vom zuständigen Ministerium im Erlasswege nach Absatz 6 festgelegten Termin, entsprechend § 46a Absatz 5 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch differenziert in tabellarischer Form nachzuweisen.“

f) In Absatz 6 Satz 1 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Nachweisen“ werden die Wörter „und zu den Terminen“ eingefügt.

g) In Absatz 7 wird die Angabe „SGB XII“ durch die Wörter „des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

5. § 10 wird aufgehoben.

2170

Artikel 3

Änderung des Landesausführungsgesetzes zum Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII) - Sozialhilfe – für das Land Nordrhein-Westfalen zum Jahr 2020

Das Landesausführungsgesetz zum Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII) - Sozialhilfe - für das Land Nordrhein-Westfalen, das zuletzt durch Artikel 2 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. die Festsetzung des Barbetrages nach § 27b Absatz 3 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und“.

bb) In Nummer 2 wird die Angabe „ und“ durch einen Punkt ersetzt.

cc) Nummer 3 wird aufgehoben.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Zuständige Behörde nach § 27b Absatz 4 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch ist der jeweilige örtliche Träger der Sozialhilfe, der für die in seinem Bereich bestehenden Einrichtungen die Höhe der Bekleidungspauschale festsetzt.“

2. § 2a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der überörtliche Träger ist sachlich zuständig für

1. Leistungen nach dem Fünften bis Neunten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch

a) für Personen nach § 99 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist, und für Menschen mit einer sonstigen geistigen oder seelischen Beeinträchtigung, mit Anfallserkrankung oder einer Suchterkrankung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn es wegen der Beeinträchtigung oder der Krankheit dieser Personen in Verbindung mit den Besonderheiten des Einzelfalls erforderlich ist, die Hilfe in einer teilstationären oder stationären Einrichtung zu gewähren,

b) für Personen, die bei Vollendung des 65. Lebensjahres Eingliederungshilfe nach dem Sechsten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung oder nach Teil 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erhalten haben und für die unabhängig von der Wohnform weiterhin Eingliederungshilfe oder in einer stationären Einrichtung Leistungen nach Buchstabe a erbracht werden;

§ 97 Absatz 4 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch bleibt bei der Erbringung von stationären Leistungen nach dem Fünften bis Neunten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch unberührt,

2. alle gleichzeitig zu erbringenden Leistungen nach dem Fünften bis Neunten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch in den Fällen des § 103 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch; eine Kostenerstattung im Sinne von § 103 Absatz 2 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erfolgt nicht,

3. die Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten nach den §§ 67 bis 69 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch für Personen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres,

a) wenn es erforderlich ist, die Hilfe in einer teilstationären oder stationären Einrichtung zu gewähren oder

b) wenn sie dazu dient, Hilfe in einer teilstationären
oder stationären Einrichtung zu verhindern;

§ 97 Absatz 4 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,

4. die Leistungen der Blindenhilfe nach § 72 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch,

5. alle Leistungen nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch, die gleichzeitig mit der Eingliederungshilfe nach Teil 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch für die Betreuung in einer Pflegefamilie gemäß § 80 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder für die Betreuung über Tag und Nacht entsprechend § 27c Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch zu erbringen sind; für Volljährige in einer Pflegefamilie gilt dies nicht für Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel und

6. die durch §§ 85 und 86 des Elften Buches Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2757) geändert worden ist, zugewiesenen Aufgaben.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Zuständigkeit des überörtlichen Trägers nach Absatz 1 umfasst auch die Planungsverantwortung und die Ermittlung des Bedarfs. Die überörtlichen Träger arbeiten mit den örtlichen Trägern und mit anderen Stellen, deren gesetzliche Aufgaben dem gleichen Ziel dienen oder die an Leistungen beteiligt sind oder beteiligt werden sollen, zusammen. Dies gilt insbesondere, wenn neben den in Absatz 1 genannten Leistungen zugleich auch Eingliederungshilfe nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch im gemeinschaftlichen Wohnen im Sinne von § 42a Absatz 2 Nummer 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch erbracht wird. Zur Sicherung der gleichmäßigen, gemeinsamen oder ergänzenden Erbringung von Leistungen sind Arbeitsgemeinschaften zu bilden. § 4 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie § 95 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Januar 2001 (BGBl. I S. 130), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 6 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist, sind entsprechend anzuwenden.“

c) Folgender Absatz 2a wird eingefügt:

„(2a) In den Fällen von Absatz 2 Satz 3 arbeiten die überörtlichen Träger der Sozialhilfe neben den für die Existenzsicherung zuständigen örtlichen Trägern auch mit den Leistungsanbietern von gemeinschaftlichem Wohnen eng zusammen. Durch geeignete Verfahren stellen der überörtliche Träger und der Träger der Eingliederungshilfe als Träger der Fachleistung und der örtliche Träger als Träger der Existenzsicherung sicher, dass die sozialen Rechte der betroffenen Leistungsberechtigten verwirklicht werden und keine Leistungslücken entstehen. Die Beteiligten tauschen die notwendigen Informationen zur Berechnung der jeweiligen Leistung vor der Entscheidung über die Festsetzung aus. Unter Hinweis auf § 42a Absatz 2 Nummer 2, Absatz 5 und 7 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie § 77 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sollen die Beteiligten insbesondere die Höhe der zu übernehmenden Kosten für Unterkunft und Heizung gemeinsam festlegen. § 8 bleibt unberührt.“

d) Folgender Absatz 4 wird angefügt.

„(4) Interessenvertretungen nach § 131 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind die Landesverbände der Menschen mit körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen.“

3. § 3 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 erster Halbsatz werden nach dem Wort „können“ die Wörter „zur Sicherstellung eines effektiven und effizienten Verwaltungsvollzugs und zur Sicherstellung einheitlicher Lebensverhältnisse und einheitlicher Leistungen“ und nach dem Wort „heranziehen“ die Wörter „„wenn die ordnungsgemäße und einheitliche Erfüllung der Aufgaben gewährleistet ist“ eingefügt.

b) Folgende Sätze werden angefügt:

„Die Heranziehung erfolgt im Benehmen mit den Heranzuziehenden. Für die Aufgaben nach dem Zehnten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch ist Satz 1 nicht anzuwenden. Zur ordnungsgemäßen und einheitlichen Erfüllung der Aufgaben erlassen die heranziehenden Träger im Rahmen ihrer Fachaufsicht Richtlinien. Die Heranziehung nach Satz 1 ist der aufsichtführenden Behörde anzuzeigen. Mit der Anzeige sind der aufsichtführenden Behörde Satzung und Richtlinien vorzulegen.“

4. In § 5 Absatz 1 wird die Angabe „SGB X“ durch die Wörter „des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

5. Dem § 8 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die örtlichen und überörtlichen Träger unterrichten das für das Sozialhilferecht zuständige Ministerium beginnend mit dem Jahr 2021 alle drei Jahre über den Stand der Zusammenarbeit und der Kooperationsvereinbarungen nach Absatz 1 und 2 und der Vereinbarungen nach § 2a Absatz 2a.“

6. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

(1) Das für das Sozialhilferecht zuständige Ministerium leitet den auf Nordrhein-Westfalen entfallenden Anteil an der Bundeserstattung nach § 136a des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch an die Träger der Sozialhilfe, die Leistungsberechtigte mit Leistungen im Sinne von § 136a Absatz 1 und 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch nachweisen und diese nach Absatz 2 mitgeteilt haben, nach Erhalt weiter. Grundlage für die Weiterleitung sind die nach Absatz 2 gemeldeten Daten. Die Weiterleitung der Bundesmittel je Kalendermonat im Meldezeitraum erfolgt entsprechend § 136a Absatz 3 und 4 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch. Eine Verteilung und Weiterleitung an die nach Satz 1 genannten Träger ist auf die Höhe der vom Bund erhaltenen Erstattung begrenzt.

(2) Die Träger der Sozialhilfe weisen dem für das Sozialhilferecht zuständigen Ministerium

1. bis zum Ablauf der 33. Kalenderwoche des Jahres 2020 für den Meldezeitraum Januar bis Juni 2020,
2. ab dem Jahr 2021 jährlich bis zum Ablauf der 33. Kalenderwoche für den Meldezeitraum von Juli des jeweiligen Vorjahres bis Juni des jeweils laufenden Jahres

die Anzahl der Leistungsberechtigten, die die Voraussetzungen nach § 136a Absatz 1 und 2 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen, nach Kalendermonaten getrennt nach.

(3) Die Einzelheiten und Modalitäten zur Zahlungsabwicklung und zum Verfahren regelt das für das Sozialhilferecht zuständige Ministerium im Erlasswege. Soweit erforderlich kann dieses von den in Absatz 2 genannten Terminen abweichende Termine festlegen. Die Nachweise nach Absatz 2 erfolgen nach einem vom zuständigen Ministerium zur Verfügung gestellten Muster.“

Artikel 4

Änderung des Ersten Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes

§ 27 des Ersten Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes vom 12. Dezember 1990 (GV. NRW. S. 664), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Juni 2014 (**GV. NRW. S. 336**) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 27

Maßnahmen der Früherkennung und der Frühförderung für Kinder

Maßnahmen der Früherkennung und der Frühförderung für Kinder, die noch nicht eingeschult sind, sind unabhängig von der Art der Behinderung vorrangig von den Trägern der Eingliederungshilfe nach den Bestimmungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist, zu gewähren."

83

Artikel 5
Änderung des Gesetzes zur Durchführung der Kriegsopferfürsorge und des Schwerbehindertenrechts

Das Gesetz zur Durchführung der Kriegsopferfürsorge und des Schwerbehindertenrechts in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. November 1987 (GV. NRW. S. 401), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Dezember 2014 (**GV. NRW. S. 874**) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Gesetz zur Durchführung der Kriegsopferfürsorge (KoFDG)".

2. Der Zweite Abschnitt wird aufgehoben.

81

Artikel 6
Änderung der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX

Die Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX vom 31. Januar 1989 (GV. NRW. S. 78), die zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 30. Oktober 2007 (**GV. NRW. S. 482**) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„**Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Schwerbehindertenrecht (ZustVO SGB IX SchwbR)**".

2. § 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 1

(1) Folgende Aufgaben und Befugnisse der Inklusionsämter nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist, werden auf die örtlichen Träger übertragen:

1. nach § 163 Absatz 7 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch Einblicke in Betriebe und Dienststellen zu nehmen,

2. im Kündigungsverfahren den Sachverhalt zu ermitteln, nach § 170 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch Stellungnahmen des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretungen einzuholen, den schwerbehinderten Menschen zu hören sowie nach § 170 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf eine gütliche Einigung hinzuwirken,

3. nach § 177 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einzuladen,

4. nach § 182 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die in § 182 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch genannten Personen und Vertretungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, soweit dafür nicht die Einschaltung der Fachdienste des Inklusionsamtes erforderlich ist,

5. nach § 185 Absatz 1 Nummer 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die schwerbehinderten Menschen, ihre Arbeitgeber und im Übrigen in § 182 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch genannten Personen im Rahmen begleitender Hilfe im Arbeitsleben zu beraten, soweit dafür nicht die Einschaltung der Fachdienste des Inklusionsamtes erforderlich ist,

6. nach § 185 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484), die zuletzt durch Artikel 168 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Geldleistungen zu gewähren

a) für technische Arbeitshilfen (§ 19 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung),

b) zum Erreichen des Arbeitsplatzes (§ 20 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung),

c) zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz (§ 21 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung) mit Ausnahme der Leistungen nach § 21 Absatz 4 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung in Verbindung mit § 17 Absatz 1 Buchstabe a der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (Arbeitsassistenz),

d) zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behindertengerechten Wohnung (§ 22 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung),

e) in besonderen Lebenslagen (§ 25 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung) und

f) zur Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitsmitteln (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung), und

7. nach § 200 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zeitweilig die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen zu entziehen.

(2) Die Inklusionsämter haben auf eine einheitliche und wirksame Durchführung der den Trägern obliegenden Aufgaben und Befugnisse hinzuwirken. Sie bleiben neben den Trägern zuständig für die Aufgaben nach Absatz 1 Nummer 1 und 2.“

3. § 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 wird die Angabe „Abs.“ durch das Wort „Absatz“ ersetzt.

b) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 102 Abs. 2 Satz 6 SGB IX“ durch die Wörter „§ 185 Absatz 2 Satz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

c) In Nummer 4 wird die Angabe „§ 131 SGB IX“ durch die Wörter „§ 214 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

4. In § 3 Absatz 1 werden die Angabe „§ 69 Abs. 5 SGB IX“ durch die Wörter „§ 152 Absatz 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ und die Angabe „§ 69 Abs. 1 SGB IX“ durch die Wörter „§ 152 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

5. In § 4 werden das Wort „Vomhundertsatz“ durch das Wort „Prozentsatzes“ und die Angabe „§ 148 Abs. 4 Satz 1 SGB IX“ durch die Wörter „§ 231 Absatz 4 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

6. § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5

Über Anträge auf Erstattung und Vorauszahlungen nach § 233 Absatz 1 bis 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch entscheiden die Bezirksregierungen. Sie zahlen die auf den Bund und das Land entfallenden Beträge aus nach § 233 Absatz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und entscheiden - soweit sich der Nahverkehr auf das Gebiet mehrerer Länder erstreckt - darüber, welcher Teil der Fahrgeldeinnahmen auf den Bereich des Landes Nordrhein-Westfalen entfällt nach § 233 Absatz 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Das für die Erstattung der Fahrgeldausfälle zuständige Ministerium ist in Angelegenheiten der Erstattung der Fahrgeldausfälle nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch die von der Landesregierung bestimmte Behörde im Sinne des § 11 Absatz 3 Satz 2 des Personenbeförderungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. August 1990 (BGBl. I S. 1690), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 14 des Gesetzes vom 20. Juli 2017 (BGBl. I S. 2808) geändert worden ist.“

Artikel 7

Änderung der Schiedsstellenverordnung

Die Schiedsstellenverordnung vom 14. Juni 1994 (GV. NRW. S. 264), die durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. Dezember 2004 (**GV. NRW. S. 816**) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Verordnung über die

Schiedsstellen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch -

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch - Sozialhilfe -

(Schiedsstellenverordnung - SchV)“.

2. § 1 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Im Land Nordrhein-Westfalen wird bei der Bezirksregierung Köln eine Schiedsstelle nach § 133 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist, (Schiedsstelle Eingliederungshilfe) und bei der Bezirksregierung Münster eine Schiedsstelle nach § 80 des Zwölften Buch Sozialgesetzbuch – Sozialhilfe – (Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2003, BGBl. I S. 3022, 3023), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2575) geändert worden ist, (Schiedsstelle Sozialhilfe) gebildet und für jede Schiedsstelle eine Geschäftsstelle eingerichtet.“

3. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2

Zusammensetzung der

Schiedsstellen

(1) Die Schiedsstelle Eingliederungshilfe besteht aus einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden sowie jeweils fünf Vertreterinnen oder Vertretern der Träger der Einrichtungen und der Träger der Eingliederungshilfe.

(2) Die Schiedsstelle Sozialhilfe besteht aus einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden sowie jeweils fünf Vertreterinnen oder Vertretern der Träger der Einrichtungen und der Träger der Sozialhilfe.

(3) Die Vorsitzenden haben eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter, die übrigen Mitglieder der Schiedsstelle haben mindestens zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.

(4) Die Vorsitzenden und ihre Stellvertretung dürfen weder haupt- noch nebenberuflich bei einem Träger einer Einrichtung oder einem Träger der Eingliederungshilfe oder Sozialhilfe tätig sein. Sie dürfen darüber hinaus nicht Angehörige der zuständigen Bezirksregierungen sein. Sie müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren allgemeinen Verwaltungsdienst besitzen.“

4. § 3 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Nummer 3 werden die Wörter „Vereinigungen der privaten Alten- und Pflegeheime“ durch die Wörter „Vereinigungen der privat-gewerblichen Träger von Einrichtungen und Diensten“ ersetzt.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Beteiligte Organisationen sind in der Schiedsstelle Eingliederungshilfe für die Träger der Eingliederungshilfe der Landschaftsverband Rheinland und der Landschaftsverband Westfalen-Lippe und für die Kreise und kreisfreien Städte der Städtetag Nordrhein-Westfalen und der Landkreistag Nordrhein-Westfalen. Der Landschaftsverband Rheinland und der Landschaftsverband Westfalen-Lippe bestellen gemeinsam drei Mitglieder und sechs stellvertretende Mitglieder. Der Städtetag Nordrhein-Westfalen und der Landkreistag Nordrhein-Westfalen bestellen gemeinsam zwei Mitglieder und vier stellvertretende Mitglieder.“

c) In Absatz 3 werden nach dem Wort „sind“ die Wörter „in der Schiedsstelle Sozialhilfe“ eingefügt.

5. In § 7 Absatz 1 wird die Angabe „§ 75 SGB XII“ durch die Wörter „§ 123 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und § 75 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

6. In § 10 Satz 1 wird das Wort „Sozialhilfe“ durch die Wörter „Eingliederungshilfe bei der Schiedsstelle Eingliederungshilfe und der Träger der Sozialhilfe bei der Schiedsstelle Sozialhilfe“ ersetzt.

7. In § 15 Satz 1 wird die Angabe „§ 3 Abs. 2 und 3“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 bis 3“ ersetzt.

8. In § 16 Satz 1 und 2 werden die Wörter „die Sozialhilfe“ jeweils durch das Wort „Soziales“ ersetzt.

Artikel 8

Gesetz über die Evaluation der Kosten zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in Nordrhein-Westfalen und zur Evaluation der Zuständigkeit der Trägerschaft für die Eingliederungshilfe

§ 1

Das für Soziales zuständige Ministerium überprüft in Abstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden und den Landschaftsverbänden und im Einvernehmen mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium sowie dem für Finanzen zuständigen Ministerium zum 1. Januar 2019, zum 1. Januar 2021, zum 1. Januar 2023 und zum 1. Januar 2028, ob die Artikel 1 bis 3 dieses Gesetzes bei den betroffenen Gemeinden und Gemeindeverbänden zu einer wesentlichen Belastung im Sinne des Konnexitätsausführungsgesetzes vom 22. Juni 2004 (**GV. NRW. S. 360**), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (**GV. NRW. S. 474**) geändert worden ist, führen.

§ 2

Das für Soziales zuständige Ministerium überprüft bis zum 31. Dezember 2023 in Abstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden sowie den Landschaftsverbänden und im Einvernehmen mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium, dem für Jugend zuständigen Ministerium sowie dem für Finanzen zuständigen Ministerium die Zuständigkeit der Trägerschaft für die Eingliederungshilfe in Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 und 4 dieses Gesetzes mit der Option, eine örtliche Wahrnehmung der den Landschaftsverbänden zugeordneten Zuständigkeiten zu ermöglichen. Die Einzelheiten zur Evaluation, deren Zwischenergebnisse jährlich dem Landtag vorzulegen sind und deren Kosten das Land trägt, werden zwischen den in Satz 1 genannten Institutionen bzw. Ministerien abgestimmt. Die Evaluation soll aber in jedem Fall folgende Punkte berücksichtigen:

- Angaben zur finanziellen Entwicklung der Kosten für die Kommunen unter Berücksichtigung der veränderten Zuständigkeiten
- Angaben zur personellen Entwicklung
- Anzahl der Beratungen in den einzelnen Jugendamtsbezirken
- Umsetzung der Qualitätsstandards in den einzelnen Jugendamtsbezirken.

Die sich aus der Evaluation ergebenden Ergebnisse werden dem Landtag bis zum 30. Juni 2024 vorgelegt.“

§ 3

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

216

Artikel 8a

Änderung des Inklusionsgrundsätzegesetzes

§ 9 des Inklusionsgrundsätzegesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 442**), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 22. März 2018 (**GV. NRW. S. 172**) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

„In § 9 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 angefügt:

(4) Die oder der Landesbehindertenbeauftragte unterstützt die Verbände und Organisationen der Menschen mit Behinderungen bei der Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte. Sie oder er hat die Aufgabe, alle für die Verbände und Organisationen der Menschen mit Behinderungen wesentlichen Informationen und Vorhaben der Landesregierung sowie des Landtages auszuwerten und aufzuarbeiten. Diese Informationen sowie die Auswertungen hierzu sind auf Anfrage bereit zu halten, zu bündeln und zu übermitteln. Auf Wunsch der Verbände und Organisationen kann der oder die Landesbehindertenbeauftragte hierzu beraten. Darüber hinaus hat sie oder er die Aufgabe, auf Anfrage der Landesregierung und des Landtags Ansprechpartner bei den Verbänden und Organisationen der Menschen mit Behinderungen zu vermitteln und die Verbände und Organisationen bei Beteiligungsverfahren zu beraten und zu begleiten. Die Beteiligungsrechte der Verbände und Organisationen der Menschen mit Behinderungen bleiben hiervon unberührt.“

83

Artikel 8b

Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes

Das Behindertengleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2003 (**GV. NRW. S. 766**), das durch Artikel 13 des Gesetzes vom 22. März 2018 (**GV. NRW. S. 172**) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

„§ 12 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

(1) Zur Wahrung der Belange der Menschen mit Behinderung gehören insbesondere folgende Aufgaben:

1. die Durchsetzung der Gleichbehandlung von Menschen mit und ohne Behinderung,

2. die Anregung von Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung abzubauen oder deren Entstehen entgegenzuwirken,

3. die Zusammenarbeit mit den von den Gemeinden und Gemeindeverbänden auf örtlicher Ebene für die Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung bestellten Persönlichkeiten oder Gremien,

4. die Unterstützung der Verbände und Organisationen der Menschen mit Behinderungen bei der Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte nach § 9 Absatz 4 Inklusionsgrundsätzegesetz.

Darüber hinaus führt die oder der Landesbehindertenbeauftragte den Vorsitz über folgende Gremien:

1. den Beirat der oder des Landesbehindertenbeauftragten. Der Beirat besteht aus maximal neun ständigen Vertreterinnen und Vertretern der Verbände und Organisationen der Menschen mit Behinderungen. Die Berufung der Vertreterinnen und Vertreter im Beirat der oder des Landesbehindertenbeauftragten erfolgt auf Vorschlag der Verbände und Organisationen der

Menschen mit Behinderung auf Landesebene durch die Landesbehindertenbeauftragte oder den Landesbehindertenbeauftragten. Die Berufung der Expertinnen und Experten erfolgt durch die Landesbehindertenbeauftragte oder den Landesbehindertenbeauftragten

2. den Fachbeirat Partizipation zum Inklusionsbeirat gemäß § 9 des Inklusionsgrundsätzegesetzes. Der oder die Landesbehindertenbeauftragte kann das Nähere zur Organisation und Zusammensetzung des Fachbeirates regeln.

Bei der Aufgabenwahrnehmung ist darauf zu achten, dass besondere Benachteiligungen von Frauen und Mädchen mit Behinderung beseitigt und unterschiedliche Lebensbedingungen von Frauen und Mädchen mit Behinderung berücksichtigt werden.“

Artikel 9

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am 1. Januar 2018 in Kraft.

(2) Artikel 7 tritt am 1. Juli 2019 und die Artikel 3 und 4 treten am 1. Januar 2020 in Kraft.

Düsseldorf, den 21. Juli 2018

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen

Der Ministerpräsident

Armin L a s c h e t

(L. S.)

Der Minister für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration

Dr. Joachim S t a m p

Der Minister der Finanzen

Lutz L i e n e n k ä m p e r

Der Minister des Innern

Herbert R e u l

Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Karl-Josef L a u m a n n

Die Ministerin für Schule und Bildung
Yvonne G e b a u e r

Die Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
Ina S c h a r r e n b a c h

Der Minister der Justiz
Peter B i e s e n b a c h

GV. NRW. 2018 S. 414

Daten und Software sind urheberrechtlich und wettbewerbsrechtlich geschützt. Verantwortlich für die Publikation: die Redaktion im Ministerium des Innern NRW.

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2893

öffentlich

Datum: 21.08.2018
Dienststelle: OE 7
Bearbeitung: Frau Kubny, Frau Esch (Dez. 7), Frau Kaltenbach (Dez. 4)

Gesundheitsausschuss	**07.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Sozialausschuss	**11.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landesjugendhilfeausschuss	**13.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**14.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	**24.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Umsetzung des BTHG beim LVR - hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling

Beschlussvorschlag:

1. Die Umsetzung eines regional verankerten Angebots der Beratung und Unterstützung nach
§ 106 SGB IX n.F. durch den Träger der Eingliederungshilfe sowie die Weiterentwicklung der KoKoBe und die Berücksichtigung von Peer Counseling wird, wie in der Vorlage ausgeführt, beschlossen.
2. Im Gesamtplan- bzw. Teilhabeplanverfahren nach dem BTHG übernehmen zukünftig ab 2020 LVR-eigene Mitarbeitende (Erst- und Folgeanträge) die Bedarfsermittlung für Kinder und Jugendliche mit Behinderung.
3. Für den Personenkreis der erwachsenen Menschen mit Behinderungen wird das Modell der kooperativen Bedarfsermittlung mit Mitarbeitenden der Leistungsanbieter/Freien Wohlfahrtspflege weiterentwickelt, so dass die Bedarfserhebung bei Erstanträgen mittelfristig und bei ausreichenden Personalressourcen durch Mitarbeitende des LVR erfolgt. Die Bedarfserhebung bei Folgeanträgen wird weiterhin durch die Leistungsanbieter durchgeführt.
4. Das Beratungsangebot Peer Counseling wird im Jahr 2019 in Kooperation mit den regionalen KoKoBe fortgesetzt, um den Übergang bis zum Aufbau des Angebots „Beratung und Unterstützung" nach § 106 SGB IX n.F. ab dem 01.01.2020 zu gestalten. Die regionalen KoKoBe werden damit beauftragt, das Peerangebot in ihr Beratungsangebot aufzunehmen und die Peerberaterinnen und -berater unter Nutzung der Erfahrungen aus den Modellprojekten zu unterstützen. Die hierzu erforderlichen finanziellen Mittel werden zur Verfügung gestellt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (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 i m b a c h

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Im Dezember 2016 hat der Deutsche Bundestag
das neue Bundes-Teilhabe-Gesetz beschlossen.
Damit ändert der Deutsche Bundestag
die Leistungen für Menschen mit Behinderungen.

Ab dem Jahr 2020 ist der LVR zuständig für alle Fach-Leistungen
für erwachsene Menschen mit Behinderungen im Rheinland.
Und er ist zuständig für viele Leistungen
für Kindern mit geistigen oder körperlichen Behinderungen.

Das Bundes-Teilhabe-Gesetz sagt:
Der LVR soll die Menschen mit Behinderungen bei der
Suche nach Hilfe gut beraten und unterstützen.

Dazu wollen die LVR-Bereiche Soziales und Jugend
eng zusammenarbeiten.
Die Beratung der Menschen mit Behinderungen soll zu allen Lebens-Bereichen an einem gemeinsamen Ort stattfinden.

Zum Beispiel in den Räumen der Kontakt-,
Koordinierungs- und Beratungs-Stellen (KoKoBe).
Diese Beratungs-Stellen sollen zukünftig für Menschen
aller Behinderungs-Formen da sein.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache

finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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

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

Zusammenfassung:

Mit Umsetzung der 3. Stufe des BTHG am 01.01.2020 erhalten die Träger der Eingliederungshilfe durch § 106 SGB IX n.F. einen deutlich konkreteren und differenzierteren Auftrag, ihre „Beratung und Unterstützung" der Leistungssuchenden auszugestalten.

Mit dem am 11.07.2018 durch den Landtag Nordrhein-Westfalens verabschiedeten Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW) wurden u.a. die Landschaftsverbände zum Träger der Eingliederungshilfe bestimmt. Die Durchführung der hiermit verbundenen Aufgaben wurde beim Landschaftsverband Rheinland verwaltungsseitig den Dezernaten Jugend und Soziales übertragen.
Für die Umsetzung der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. bedeuten die Regelungen zur Zuständigkeit entsprechend AG-BTHG NRW:

- Das LVR-Dezernat Jugend hat die Beratung und Unterstützung für Kinder, die in der Herkunftsfamilie leben und die Eingliederungshilfeleistungen im Elementarbereich (Kindertagesstätte, Kindertagespflege) und Frühförderung benötigen, sicher zu stellen.
- Das LVR-Dezernat Soziales hat die Beratung und Unterstützung für Kinder und Jugendliche, die nicht in der Herkunftsfamilie leben, sowie zu allen Annexleistungen, v.a. SGB XII, die Kinder und Jugendliche in Zuständigkeit des LVR betreffen, sicher zu stellen sowie alle Eingliederungshilfeleistungen nebst Annexleistungen für Menschen mit Behinderungen ab dem 18. Lebensjahr.

Die sich hieraus ergebenden Schnittstellen zwischen den LVR-Dezernaten Jugend und Soziales sind bei der strukturellen und konzeptionellen Umsetzung des § 106 SGB IX n.F. in enger Abstimmung und Kooperation beider Dezernate auszugestalten. Entsprechend wurde die vorliegende Rahmenkonzeption in Zusammenarbeit beider Dezernate erarbeitet.

Beide Dezernate werden bei der Erbringung von Beratung und Unterstützung gemäß § 106 SGB IX n.F. eng zusammenarbeiten. Nach dem gemeinsamen Rollenverständnis der Beratung durch Mitarbeitende aus den beiden LVR-Dezernaten wirken diese durch ihre Beratung und Unterstützung **aktiv** daran mit, die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu erreichen.
Dabei werden der Beratung und Unterstützung folgende Standards zugrunde gelegt. Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX erfolgen:

- individuell und personenzentriert,
- ganzheitlich,
- systemisch,
- niedrigschwellig und aufsuchend in der Region,
- „auf Augenhöhe",
- vernetzt und in Netzwerken,
- sind zugänglich für alle Menschen mit Behinderungen unabhängig vom Alter und der Behinderungsform.

Die Umsetzung von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. erfolgt in enger Verzahnung mit der Bedarfsermittlung, denn Beratung und Bedarfsermittlung gehören zusammen.
Der LVR hält an seinem kooperativen Modell der Bedarfsermittlung bei erwachsenen Menschen mit (drohender) Behinderung mit der freien Wohlfahrtspflege fest – aber in modifizierter Form. Es besteht mittelfristig und ressourcenabhängig die Absicht, bei Erstanträgen die Bedarfserhebung mit dem BEI_NRW durch eigene LVR-Mitarbeitende vorzunehmen. Folgeanträge werden wie bisher regelhaft durch die Dienste der freien Wohlfahrtspflege begleitet.

Bei Kindern und Jugendlichen mit (drohender) Behinderung werden die Bedarfe ab dem 01.01.2020 ausschließlich durch eigene LVR-Mitarbeitende (Erst- und Folgeanträge) der LVR-Dezernate Jugend und Soziales mit dem BEI_NRW KiJu erhoben und bearbeitet.

Der Ausgangspunkt für die Beratung, Unterstützung und Bedarfsermittlung durch Beratende der LVR-Dezernate Jugend und Soziales soll möglichst unter einem Dach in einer gemeinsamen Ansprechstelle vor Ort liegen. Es ist beabsichtigt, beim Aufbau des Beratungsangebotes mit den regionalen Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe) zu kooperieren und zu eruieren, inwieweit eine gemeinsame Nutzung der Räumlichkeiten der KoKoBe bei Umsetzung von § 106 SGB IX n.F. möglich ist.
Der Aufbau des Beratungsangebotes soll ebenso mit den Städten, Kreisen und kreisangehörigen Städten abgestimmt erfolgen, um ggf. räumliche Ressourcen gemeinsam zu nutzen und durch eine inhaltlich-fachliche Abstimmung mit den Beratungsangeboten der örtlichen Träger der Entwicklung von Parallelstrukturen entgegenzuwirken.

Für die Eltern von Kindern zwischen 0–6 Jahren (Elementarbereich) mit einer (drohenden) Behinderung gibt es bisher kein einheitliches örtliches Beratungsangebot. Die Eltern dieser Kinder haben, ergänzend zu den Angeboten der Beratung durch Kinderärzte, Jugendämter und im Rahmen der Frühförderung, einen komplexen Beratungsbedarf und Fragen zur künftigen Unterstützung, Förderung und Entwicklung des Kindes. Mit der Umsetzung von § 106 SGB IX n.F. soll diese „Informationsstelle und Beratungsmöglichkeit" entstehen, die über die erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen beraten und Eltern und Kind adäquat begleiten.
Da dieses einheitliche örtliche Beratungsangebot für Kinder im Alter von 0–6 in dieser Form bisher nicht existiert, werden somit neue Strukturen durch den Eingliederungshilfeträger geschaffen, die vernetzt und kooperativ mit bestehenden Beratungsstellen arbeiten.

Da durch § 106 SGB IX n.F. die Beratung und Unterstützung ab 01.01.2020 eine Pflichtaufgabe des Eingliederungshilfeträgers wird, die nicht an Leistungsanbieter abgegeben werden kann, ist eine Weiterentwicklung und Neuausrichtung der KoKoBe unerlässlich. Die regionalen KoKoBe sind im Rheinland derzeit als Beratungsstellen insbesondere in Bezug auf Wohnhilfen für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung etabliert und bekannt.
Folgt man § 1 SGB IX lautet die neue Zielsetzung für die KoKoBe:
Die KoKoBe wirken zukünftig mit ihrer Arbeit und ihren Angeboten darauf hin, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu verbessern und zu fördern.
Um dies zu erreichen, schlagen die KoKoBe für die Menschen mit Behinderung eine

Brücke zwischen der sozialrechtlich orientierten Beratung nach § 106 SGB IX n.F. (durch den LVR von 2020 an sicherzustellen) und dem Sozialraum. Das Aufgabenprofil der KoKoBe ist vor diesem Hintergrund neu auszugestalten.
Auch mit den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) wird eine Kooperation hinsichtlich der Umsetzung der Beratung nach § 106 SGB IX n.F. gesucht, um das Beratungsangebot des Eingliederungshilfeträgers für die Zielgruppe der Menschen mit einer psychischen Behinderung zugänglich zu machen.

Um einen rheinlandweiten Aufbau von Peer Counseling zu ermöglichen, ist geplant, diese strukturell bei den KoKoBe zu verorten unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus dem Modellprojekt hinsichtlich der konzeptionellen und strukturellen Anforderungen.
Damit die geschulten und erfahrenen Peers aus den regionalen Modellprojekten nach Beendigung des Modellprojektes Peer Counseling auch in 2019 weiter Peerberatung anbieten können, wird in Zusammenarbeit mit den regionalen KoKoBe die Übergangszeit gestaltet. Hierfür sind max. 400.000 Euro im Haushalt 2019 vorgesehen.

Um den Aufbau der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. in den Regionen in Zusammenarbeit mit den KoKoBe und den Gebietskörperschaften sowie den Gemeinden unter Berücksichtigung des Peer Counseling voranzutreiben, werden in einem nächsten Schritt Gespräche und/oder Workshops mit den beteiligten Partnerinnen und Partnern gesucht. Deren Ergebnisse werden in das zu entwickelnde Umsetzungskonzept zur Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. einfließen.
Finanzielle und personelle Auswirkungen sind zum Doppelhaushalt 2020/2021 darzustellen.

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung der Nummern Z1, Z2, Z4, Z6 des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2893:

Umsetzung des BTHG beim LVR – hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling

Inhalt

1. Hintergrund und Auftrag 7
2. Rechtlicher Rahmen und Anforderungen an Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. 8
2.1 Anforderungen an die Umsetzung des § 106 SGB IX n.F. entsprechend der Zuständigkeiten der LVR-Dezernate Jugend und Soziales als Träger der Eingliederungshilfe 10
2.2 Gemeinsames Rollenverständnis der Beratung 10
3. Künftige Struktur der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. 10
3.1 Ausgangslage Beratung 10
3.2 Umsetzungsskizze von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. beim LVR 12
3.2.1 Wer? 12
3.2.2 Was? 12
3.2.3 Warum? 13
3.2.3.1 Beratung und Bedarfsermittlung bei erwachsenen Menschen mit Behinderungen 13
3.2.3.2 Beratung und Bedarfsermittlung bei Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen 14
3.2.4 Wie? 15
3.2.5 Wo? 16
4. Weiterentwicklung der Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe) 16
4.1 Weiterentwicklung und künftige Rolle der KoKoBe 17
4.2 Entwicklung eines neuen Aufgabenprofils für die KoKoBe 18
4.3 Kooperation mit den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) 19
4.4 Einbinden der Kompetenzen der Expertinnen und Experten in eigener Sache 20
4.4.1 Rahmenkonzept für den flächendeckenden Aufbau von Peer Counseling im Rheinland 20
4.4.2 Schnittstelle Peer Counseling und Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. 22
4.4.3 Kompetenzen und Erfahrungen aus dem Modellprojekt Peer Counseling bis zum 01.01.2020 sichern 22
4.4.4 Peer Counseling im Bereich Kinder und Jugendliche (0-6 Jahre) 23
5. Nächste Schritte 23
6. Beschlussvorschläge 24

1. Hintergrund und Auftrag

Kernanliegen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist es, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen durch mehr Teilhabe an der Gesellschaft, mehr Selbstbestimmung und mehr Möglichkeiten zu einer individuellen Lebensführung zu verbessern. Für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung, die Leistungen der Eingliederungshilfe beantragen, erhalten diese Ziele u.a. durch die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. ein besonderes Gewicht. Auch wenn § 106 IX n.F. keine grundsätzlich neuen gesetzlichen Anforderungen an den Eingliederungshilfeträger stellt, wird der Beratungs- und Unterstützungsauftrag durch den Eingliederungshilfeträger deutlich konkreter und differenzierter beschrieben, als dies bisher im SGB I und SGB XII der Fall war. Hieraus erwachsen für den Leistungsberechtigten konkretisierte Rechtsansprüche. Darüber hinaus muss der LVR auf die neuen Zuständigkeiten (s. AG-BTHG NRW) reagieren.

Mit dem am 11.07.2018 durch den Landtag Nordrhein-Westfalens verabschiedeten Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW), welches rückwirkend zum 01.01.2018 in Kraft tritt, wurden die Landschaftsverbände zu Trägern der Eingliederungshilfe bestimmt. Außerdem wurden ihnen zugleich zu den bisherigen Aufgaben neue Zuständigkeiten übertragen (siehe Vorlage 14/2813).
So sind die Landschaftsverbände als Eingliederungshilfeträger nun umfassend für alle Leistungen der Eingliederungshilfe für erwachsene Menschen mit Behinderung zuständig. Für Kinder und Jugendliche mit Behinderung sind sie immer dann zuständig, wenn diese Leistungen der Eingliederungshilfe in einer stationären Wohneinrichtung erhalten, in einer Pflegefamilie leben, eine heilpädagogische Tagesstätte, eine Kindertageseinrichtung oder eine Kindertagespflege besuchen und/oder Leistungen der Eingliederungshilfe im Rahmen der Frühförderung nach § 79 in Verbindung mit § 46 Abs. 2 u. 3 SGB IX n.F. erhalten.

Vor dem Hintergrund der neuen gesetzlichen Regelungen im SGB IX n.F. und dem AG-BTHG NRW hat der Landschaftsausschuss mit Beschluss vom 09.07.2018 dem Antrag 14/222 zugestimmt, mit dem die Verwaltung beauftragt wird, „ein Konzept zur Weiterentwicklung der vorhandenen Beratungsstruktur der KoKoBe zu erstellen. Hierbei soll berücksichtigt werden:

- die umfassende gesetzliche Beratungs- und Unterstützungsverpflichtung des Leistungsträgers nach § 106 SGB IX und die Begleitung im Gesamt-/Teilhabeplanverfahren auch mit eigenen Mitarbeitenden in dezentralem Einsatz
- die Kompetenz der Expertinnen und Experten in eigener Sache
- die Wertschätzung der bestehenden psychosozialen Beratungskompetenz der KoKoBe
- eine Öffnung der KoKoBe für alle Lebenslagen und Behinderungsformen."

Mit dieser Vorlage wird eine Rahmenkonzeption zur (Weiter-) Entwicklung der Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen nach § 106 SGB IX n.F. vorgelegt, die die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten gemäß SGB IX n.F. und AG-BTHG NRW umsetzt sowie die bisherigen Beratungsstrukturen des LVR berücksichtigt (KoKoBe) und weiterentwickelt. Die Vorlage beantwortet daher den Antrag 14/222. Dieser ist hiermit erledigt.

Da die Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder zwischen 0–6 Jahren im Elementarbereich zukünftig durch das LVR-Dezernat Jugend erbracht werden, während weitere Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche sowie alle Eingliederungshilfeleistungen für erwachsene Menschen mit Behinderung wie bisher im Aufgabenbereich des LVR-Dezernates Soziales verankert sind, wurde diese Vorlage gemeinsam und in enger Abstimmung durch beide Dezernate verfasst.

2. Rechtlicher Rahmen und Anforderungen an Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F.

Die allgemeinen Beratungspflichten für Sozialleistungsträger entsprechend § 14 SGB I gelten auch weiterhin für den LVR als Träger der Eingliederungshilfe. Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) sind bzw. werden für die Beratung ab 01.01.2018 § 12 SGB IX und ab dem 01.01.2020 § 106 SGB IX n.F. entsprechend wirksam.

§ 12 SGB IX enthält die Verpflichtung u.a. für die Rehabilitationsträger durch Maßnahmen der Information und Aufklärung Rehabilitationsbedarfe frühzeitig zu erkennen und auf eine entsprechende Antragstellung der Leistungsberechtigten hinzuwirken. Die frühzeitige Erkennung des Rehabilitationsbedarfes soll gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 SGB IX insbesondere durch die Bereitstellung und Vermittlung von geeigneten barrierefreien Informationsangeboten über
1. Inhalte und Ziele von Leistungen zur Teilhabe,
2. die Möglichkeit der Leistungsausführung als Persönliches Budget,
3. das Verfahren zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe,
4. Angebote der Beratung, einschließlich der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX erfolgen.
Die Rehabilitationsträger benennen Ansprechstellen, die Informationsangebote an Leistungsberechtigte, an Arbeitgeber und andere Rehabilitationsträger vermitteln.
Bis Ende 2018 können für diese Aufgabe noch die Gemeinsamen Servicestellen genutzt werden.

Aktuell hält der LVR bereits einige Informationsmaterialien bereit. Aufgrund zahlreicher Veränderungen und Neuerungen durch das BTHG, die Instrumente, Verfahren und Regelungen betreffen, ist es erforderlich, barrierefreie Informationsmaterialien weiter- oder neu zu entwickeln. Dies wird schrittweise erfolgen.

Mit § 106 SGB IX n.F. werden die bisherigen Pflichten aus dem SGB I und SGB XII normiert und konkretisiert. Der personenzentrierten Neuausrichtung der Eingliederungshilfe wird durch die erhöhten Anforderungen an eine kompetente umfassende Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen Rechnung getragen.

Ziel der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. ist, die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu fördern.

Die Beratung nach § 106 SGB IX n.F. kennzeichnet:
- sie erfolgt auf Nachfrage,

- auf Wunsch der/des Leistungsberechtigten kann auch eine Person ihres/seines Vertrauens dabei sein
- und die Beratung hat in einer für die Leistungsberechtigten wahrnehmbaren Form (z.B. Leichte Sprache) zu erfolgen.
- Die Beratung dient insbesondere der umfassenden Information der Leistungsberechtigten.

Die Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. erfolgt, wenn sie erforderlich[1] ist. Sie trägt dazu bei, „dass die Leistungsberechtigten zügig und erfolgreich die notwendigen Leistungen zur Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe am Leben in einer inklusiven Gesellschaft erhalten"[2]

Nach Abs. 2 umfasst **die Beratung** insbesondere

1. die persönliche Situation des Leistungsberechtigten, den Bedarf, die eigenen Kräfte und Mittel sowie die mögliche Stärkung der Selbsthilfe zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft einschließlich eines gesellschaftlichen Engagements,
2. die Leistungen der Eingliederungshilfe einschließlich des Zugangs zum Leistungssystem,
3. die Leistungen anderer Leistungsträger,
4. die Verwaltungsabläufe,
5. Hinweise auf Leistungsanbieter und andere Hilfemöglichkeiten im Sozialraum und auf Möglichkeiten zur Leistungserbringung
6. Hinweise auf andere Beratungsangebote im Sozialraum,
7. eine gebotene Budgetberatung.

Nach Abs. 3 umfasst **die Unterstützung**, insbesondere

1. Hilfe bei der Antragstellung,
2. Hilfe bei der Klärung weiterer zuständiger Leistungsträger,
3. das Hinwirken auf zeitnahe Entscheidungen und Leistungen der anderen Leistungsträger,
4. Hilfe bei der Erfüllung von Mitwirkungspflichten,
5. Hilfe bei der Inanspruchnahme von Leistungen,
6. die Vorbereitung von Möglichkeiten der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft einschließlich des gesellschaftlichen Engagements,
7. die Vorbereitung von Kontakten und Begleitung zu Leistungsanbietern und anderen Hilfemöglichkeiten,
8. Hilfe bei der Entscheidung über Leistungserbringer sowie bei der Aushandlung und dem Abschluss von Verträgen mit Leistungserbringern sowie
9. Hilfe bei der Erfüllung von Verpflichtungen aus der Zielvereinbarung und dem Bewilligungsbescheid.

Darüber hinaus sind die Leistungsberechtigten auf die Beratungsstellen nach § 32 SGB IX (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, EUTB), Rechtsanwälte und Beratungen der Freien Wohlfahrtspflege hinzuweisen.

---

[1] Der unbestimmte Rechtsbegriff der Erforderlichkeit ist weder im Gesetzestext noch in der Begründung näher bestimmt; dieser wird durch den LVR konkretisiert.

[2] Vgl. Gesetzesbegründung zu § 106 SGB IX n.F.

2.1 Anforderungen an die Umsetzung des § 106 SGB IX n.F. entsprechend der Zuständigkeiten der LVR-Dezernate Jugend und Soziales als Träger der Eingliederungshilfe

Träger der Eingliederungshilfe sind aufgrund einer verwaltungsseitigen Festlegung innerhalb des LVR die Dezernate Jugend und Soziales. Für die Umsetzung der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. bedeuten die Regelungen zur Zuständigkeit entsprechend AG-BTHG NRW (vgl. Pkt. 1):

- Das LVR-Dezernat Jugend hat die Beratung und Unterstützung für Kinder, die in der Familie leben und die Eingliederungshilfeleistungen im Elementarbereich (Kindertagesstätte, Kindertagespflege) und Frühförderung benötigen, sicher zu stellen.
- Das LVR-Dezernat Soziales hat die Beratung und Unterstützung für Kinder und Jugendliche, die nicht in der Herkunftsfamilie leben, sowie zu allen Annexleistungen die Kinder und Jugendliche, v.a. des SGB XII, in Zuständigkeit LVR betreffen, sicher zu stellen.

Hieraus ergeben sich Schnittstellen zwischen den LVR-Dezernaten Jugend und Soziales, z.B. wenn ein Kind, das in der Herkunftsfamilie lebt (Zuständigkeit LVR-Dezernat Jugend) auch Hilfsmittel (Zuständigkeit LVR-Dezernat Soziales) in der Kindertagesstätte benötigt. Diese Schnittstellen sind zu identifizieren und erfordern eine enge Kooperation bei der Umsetzung des § 106 SGB IX n.F.

2.2 Gemeinsames Rollenverständnis der Beratung

Beide Dezernate werden bei der Erbringung von Beratung und Unterstützung gemäß § 106 SGB IX n.F. eng zusammenarbeiten. Der Beratung durch Mitarbeitende aus den beiden LVR-Dezernaten wird ein gemeinsames Rollenverständnis zu Grunde gelegt sowie gemeinsame Standards, wie die Beratung erfolgen soll.

Die Beraterin/der Berater wirkt gemäß § 106 SGB IX n.F. durch Beratung und Unterstützung **aktiv** daran mit, die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu erreichen. Insbesondere kennzeichnen die Beraterin/den Berater die Rollen als Lotse/Lotsin, als Prozess- und Wegbegleiterin/-begleiter, als Türöffnerin/Türöffner und als Netzwerkerin/Netzwerker und Sozialraumexpertin/-experte. Durch umfassende Information der Ratsuchenden und/oder der Leistungsberechtigten schaffen die Beratenden die Voraussetzungen für die Entscheidungen der Leistungssuchenden. Bei Bedarf wird auch die Entscheidungsfindung unterstützt.

3. Künftige Struktur der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F.

3.1 Ausgangslage Beratung

Auch jetzt ist der LVR schon zur Beratung auf Basis des § 11 SGB XII verpflichtet und leistet diese. Sie ist jedoch nicht regelmäßig in den Gebietskörperschaften organisiert und wird durch LVR geförderte Beratungsangebote (KoKoBe, SPZ, Peer-Beratung) unterstützt.

Die Beratung von Menschen mit Behinderungen erfolgt derzeit insbesondere durch das Fallmanagement des LVR-Dezernates Soziales. Das Fallmanagement berät nach § 14 SGB IX und § 11 SGB XII und überwiegend fernmündlich beispielsweise im Antragsverfahren vor allem zu den Leistungen der Eingliederungshilfe. Auch im Rahmen der Hilfeplankonferenzen erfolgt eine personenbezogene Beratung durch LVR-Mitarbeitende, wenn möglich auch in Zusammenarbeit mit weiteren Leistungsträgern. Darüber hinaus werden volljährige Menschen mit geistiger Behinderung insbesondere durch die vom LVR geförderten KoKoBe beraten.
Ziel der Beratung durch die KoKoBe ist es, eine selbstständige und selbstbestimmte Wohnform in der eigenen Häuslichkeit und die Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung im Sozialraum zu ermöglichen. Derzeit werden rd. 64 Vollzeitstellen[3] mit jeweils 70.000 Euro p.a. an 69 Standorten im Rheinland durch das LVR-Dezernat Soziales gefördert. Die Förderung setzt sich aus 80% Pflichtleistungen entsprechend gesetzlicher Bestimmungen und 20% freiwilliger Leistungen v.a. durch die Sozial- und Kulturstiftung des LVR zusammen.

Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen werden durch die SPZ beraten, die eine freiwillige Förderung durch das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen erhalten.

Für die Eltern von Kindern zwischen 0–6 Jahren mit einer bereits erkennbaren vorliegenden Beeinträchtigung oder einer noch nicht erkennbaren Beeinträchtigung gibt es bisher kein einheitliches örtliches Beratungsangebot. Beginnend mit den Vorsorgeuntersuchungen nach der Geburt oder im Zuge der ersten Besuche beim Kinderarzt bzw. der -ärztin können bereits auffällige oder offensichtliche physische Beeinträchtigungen und Veränderungen des Körpers und/oder auffällige Abweichungen in der Entwicklung des einzelnen Kindes festgestellt werden.

Die Eltern dieser Kinder haben einen komplexen Beratungsbedarf und Fragen zur künftigen Unterstützung, Förderung und Entwicklung des Kindes. Aufgrund der Zuständigkeit des LVR für die Leistungen der Eingliederungshilfe im Elementarbereich ab 01.01.2020 soll ergänzend zu den Angeboten der Beratung durch Kinderärzte, Jugendämter und im Rahmen der Frühförderung künftig eine „Informationsstelle und Beratungsmöglichkeit" im Sinne des § 106 SGB IX n.F. installiert werden, um Eltern eine Anlaufstelle zu bieten, welche über erforderliche Unterstützungsmaßnahmen informiert und Eltern und Kind adäquat begleitet.

Jede Beratung muss aufgrund der subjektiven Sichtweisen der Betroffenen individualistisch ausgerichtet sein. Die beratende Person wird sich auf die verschiedenen Problemstellungen und Wünsche des Kindes einstellen und darauf reagieren müssen. Aus dem vielfältigen Angebot an Maßnahmen und Leistungen gilt es aufgrund des eigenen Wissens, der Erfahrungen und den Erfahrungen der zu beteiligenden Personen eine gemeinsame Entscheidung mit dem Kind zu treffen.

Hierzu bildet, für eine bessere Einschätzung der Lebensverhältnisse und für eine Reflexion der Lebenssituation, ein wesentlicher Baustein der Beratung die Hinzuziehung von Personen/ Experten innerhalb des sozialen Umfeldes des Kindes. Die Kernfamilie

[3] Bemessungsgrundlage ist eine Vollzeitstelle je 150.000 Einwohner.

(Eltern, Geschwister, Großeltern, Verwandtschaft) sowie weitere Beteiligte innerhalb des sozialen Umfeldes des Kindes (Kindertagesstätte, Kinderarzt, freundschaftliche Bereiche, therapeutische Einrichtungen) ermöglichen hierbei eine grundlegende Expertensicht des Kindes. Hierdurch können Kenntnisse der Lebensgeschichte, der eigenen Verarbeitungs- und Beziehungsmuster des Kindes, sowie Selbsterfahrungen in den Beratungsprozess einbezogen werden.

Dieses einheitliche örtliche Beratungsangebot für Kinder im Alter von 0–6 hat es in dieser Form bislang nicht gegeben, so dass hierfür neue Strukturen und Vernetzungen mit bestehende Beratungsstellen geschaffen werden müssen, um dem Beratungsauftrag im Sinne des § 106 SGB IX n.F. gerecht zu werden.

3.2 Umsetzungsskizze von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. beim LVR

3.2.1 Wer?

Die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. wird in jedem Fall und unabhängig davon, welches der beiden LVR-Dezernate Jugend oder Soziales für die Fallbearbeitung zuständig ist, durch LVR-Mitarbeitende im dezentralen Einsatz vor Ort in der Region erfolgen.

Die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. orientiert sich an den Zuständigkeiten des LVR als Träger der Eingliederungshilfe entsprechend dem AG-BTHG NRW (siehe Pkt. 2.1).
Die Schnittstellen zwischen den internen Zuständigkeiten der LVR-Dezernate Jugend und Soziales für Kinder zwischen 0–6 Jahren sollen „nach außen", also für die Eltern und deren Kinder nicht sichtbar werden. Hier wird nach dem Prinzip „One face to the customer" (aus dem Engl. sinngemäß übersetzt „Eine Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner für die Kundin/den Kunden") eine Ansprechperson tätig unabhängig davon, welches LVR-Dezernat schwerpunktmäßig für die Antragsbearbeitung zuständig ist. Die Ansprechperson übernimmt in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem jeweils anderen LVR-Dezernat die Prozesssteuerung. Ausschlaggebend für die Zuweisung an eine Beraterin oder einen Berater des LVR ist das Anliegen der ratsuchenden Person.

3.2.2 Was?

Die Umsetzung von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. erfolgt in enger Verzahnung mit der Bedarfsermittlung, denn Beratung und Bedarfsermittlung gehören zusammen.

Der LVR hält an seinem kooperativen Modell der Bedarfsermittlung bei erwachsenen Menschen mit (drohender) Behinderung mit der freien Wohlfahrtspflege fest – aber in modifizierter Form. Es besteht mittelfristig und ressourcenabhängig die Absicht, bei Erstanträgen die Bedarfserhebung mit dem BEI_NRW durch eigene LVR-Mitarbeitende vorzunehmen. Folgeanträge werden wie bisher regelhaft durch die Dienste der freien Wohlfahrtspflege begleitet, es sei denn, der Leistungsberechtigte wünscht eine Bedarfsermittlung durch LVR-Mitarbeitende.

Bei Kindern und Jugendlichen mit (drohender) Behinderung werden die Bedarfe ab dem 01.01.2020 durch eigene LVR-Mitarbeitende (Erst- und Folgeanträge) der LVR-Dezernate Jugend und Soziales erhoben und bearbeitet.

3.2.3 Warum?

3.2.3.1 Beratung und Bedarfsermittlung bei erwachsenen Menschen mit Behinderungen

Eine Zusammenführung der Beratungsaufgabe nach § 106 SGB IX n.F. mit der Bedarfserhebung durch BEI_NRW als Teil der Bedarfsermittlung für den Personenkreis der erstmalig leistungssuchenden erwachsenen Menschen mit Behinderungen hat folgende fachliche Gründe:

- Aus der Perspektive der Leistungssuchenden, die eine Beratung gemäß § 106 SGB IX n.F. in Anspruch nehmen, kann im Sinne einer Dienstleistungsorientierung erwartet werden, dass die Informationen, die über die individuelle Lebenssituation in die Beratung eingebracht werden, auch für die Bedarfsermittlung genutzt werden. Erfolgen Beratung und Bedarfsermittlung durch dieselbe Person, erfahren die Leistungssuchenden eine personelle Kontinuität, die den Prozess der Gesamtplan- bzw. Teilhabeplanung deutlich unterstützen kann. Zudem erleben viele Menschen mit Behinderungen es als persönliche Belastung und als Beeinträchtigung ihrer Privatsphäre, wenn sie im Rahmen eines Antragsverfahrens wiederholt und gegenüber unterschiedlichen Personen detailliert Auskunft über ihre Lebenssituation und Bedarfe geben müssen.
  Beratung und Bedarfsermittlung in eine Hand zu legen, schafft Synergien bei der Antragsbearbeitung, erleichtert den Prozess des Gesamtplan- bzw. Teilhabeplanverfahrens für die Leistungssuchenden und senkt die Zugangsschwelle gerade auch für Menschen mit Behinderungen, die erstmals Leistungen der Eingliederungshilfe beantragen.
- Inhaltlich sind die Elemente der Beratung und Bedarfserhebung nicht sicher und trennscharf voneinander zu unterscheiden. Es handelt sich in der Regel um einen fließenden kommunikativen Prozess, in dem sich beide Elemente immer wieder abwechseln und vermischen. Dies wurde durch die Erkenntnisse aus verschiedenen Modellprojekten z.B. das LVR-Modellprojekt Rhein-Kreis Neuss[4], das LWL-Projekt Teilhabe2015[5] bestätigt.
- Nicht zuletzt überträgt der Gesetzgeber in Kapitel 7 Teil 2 SGB IX n.F. (Gesamtplanung) dem Eingliederungshilfeträger als Kernaufgabe das Gesamtplanverfahren, zu dem neben der Bedarfsfeststellung eben auch die Bedarfsermittlung gehört. Im Zusammenhang der Wirkung, die der Gesetzgeber sich durch die Gesamtplanung auf die Steuerungsfähigkeit der Eingliederungshilfe

[4] Vgl. Lavorano, S.; Knöß, D.; Weber, E. (2013): Evaluation des Modellprojekts zur leistungserbringerunabhängigen Beratung im Kontext individueller Hilfeplanung im Rhein-Kreis Neuss anbieterneutralen Beratung, Forschungsprojekt im Auftrag des LVR

[5] Vgl. Schlandstedt, G.; Oliva, H.; Jaschke, H. (2015): Abschlussbericht, Wissenschaftliche Begleitung: Projekt Teilhabe2015 „Mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung", Forschungsprojekt im Auftrag des LWL

verspricht[6] und dem Auftrag gemäß § 97 SGB IX n.F. (qualifizierte Fachkräfte), die personenzentrierte Ausgestaltung der Leistungen der Eingliederungshilfe durch eine umfassende Qualifikation der Mitarbeitenden des Eingliederungshilfeträgers sicherzustellen, ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber den Eingliederungshilfeträger auch im Bereich der Bedarfserhebung als Teil der Bedarfsermittlung in einer eigenen Verantwortung sieht.

- Vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen und der gewachsenen Zusammenarbeit zwischen dem Landschaftsverband Rheinland und den Leistungsanbietern im Rheinland ist es aber zugleich wünschenswert, die „kooperative Bedarfserhebung" in einer modifizierten Form auch nach Inkrafttreten des 2. Teils des SGB IX (Eingliederungshilferecht) ab 01.01.2020 bei erwachsenen Menschen mit Behinderungen fortzusetzen.
  Damit setzt sich der Abstimmungs- und Annäherungsprozess der beiden Landschaftsverbände aus der Entwicklung des einheitlichen Bedarfsermittlungsinstrumentes BEI_NRW fort, denn auch der Landschaftsverband Westfalen-Lippe plant bei Erstanträgen von erwachsenen Menschen mit Behinderungen die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. und die Bedarfserhebung durch BEI_NRW als Teil der Bedarfsermittlung durch eigene Mitarbeitende (sogenannte Hilfeplanerinnen und Hilfeplaner) durchzuführen. Bei Folgeanträgen sieht auch der Landschaftsverband Westfalen-Lippe vor, die Bedarfserhebung durch BEI_NRW auf die Leistungserbringer zu übertragen und sie so in die Bedarfsermittlung einzubeziehen.
- Laut dem BAGÜS-Kennzahlenvergleich 2016 (s.a. Vorlage-Nr. 14/2665 und Vorlage-Nr. 14/2657) erhalten im Rheinland rund 72.500 erwachsene Menschen mit Behinderungen Leistungen der Eingliederungshilfe zum Wohnen und/oder zur Beschäftigung. Angesichts dieser Größenordnung ist die Kooperation mit den Leistungsanbietern (so gesetzlich nicht vorgesehen) bei der Bedarfserhebung mithilfe von BEI_NRW eine unabdingbare Voraussetzung, um die Aufgabenbewältigung sicherzustellen.

3.2.3.2 Beratung und Bedarfsermittlung bei Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen

Um eine auf den Einzelfall und den Sozialraum abgestimmte Steuerung der Eingliederungshilfeleistungen zu gewährleisten, die ihrerseits dem Gleichheitsgrundsatz und der Vergleichbarkeit der Leistungen genügt, ist eine Bedarfsermittlung, die auch die Bedarfserhebung durch BEI_NRW KiJu beinhaltet, durch eigene Mitarbeitende des Eingliederungshilfeträgers bei Kindern und Jugendlichen notwendig. Weitere Vorteile liegen in einer anbieterunabhängigen Bedarfsplanung, einer möglichen trägerübergreifenden und interdisziplinären Teilhabeplanung sowie der engen Verzahnung mit der örtlichen Jugendhilfe.

Aufgrund der hohen Entwicklungsgeschwindigkeit im (früh-) kindlichen und jugendlichen Alter ändern sich die Anforderungen an die Unterstützung bei diesem Personenkreis oftmals innerhalb weniger Wochen und Monate. Die Bedarfserhebung durch BEI_NRW KiJu auch bei Folgeanträgen stellt sicher, dass insbesondere die Wirkungs- und

[6] Vgl. Gesetzesbegründung zu § 106 SGB IX n.F., S. 210 Nachhaltigkeitsaspekt

Zielkontrolle bei der Fortschreibung der Gesamt-/Teilhabepläne bei Kindern und Jugendlichen engmaschig begleitet werden kann.

Eine Bedarfserhebung bei Kindern und Jugendlichen mithilfe eines einheitlichen Bedarfsermittlungsinstrumentes existierte bisher weder für den Elementarbereich (0-6 Jahre) noch für die Kinder und Jugendlichen mit Behinderungen, die in stationären Einrichtungen leben.

Im Elementarbereich schafft eine Bedarfsermittlung mithilfe von BEI_NRW KiJu sowie eine hochfrequentierte Bedarfsüberprüfung durch eigene Mitarbeitende des LVR von daher keine Parallelstrukturen, sondern ein neues vom Gesetzgeber gewolltes Angebot, das die Familien und die Leistungsanbieter entlastet, den Aufbau eines einheitlichen Qualitätsmanagements ermöglicht, Schnittstellen mindert und die Kooperation und Zusammenarbeit mit den Mitgliedskörperschaften fördert.

Im Zuständigkeitsbereich des LVR-Dezernates Soziales ist bisher durch die fehlende einheitliche und systematische Vorgehensweise bei der Bedarfserhebung für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen die Wirkungskontrolle und Steuerung der bewilligten Eingliederungshilfeleistungen nur erschwert möglich.
Angesichts der großen Entwicklungsschritte, die sich in der Kindheit und Jugend vollziehen, ist dies sehr ungünstig und geht mit dem Risiko einher, dass Chancen für eine bedarfsgerechte Förderung für den jungen Menschen nicht wahrgenommen werden.
Durch die Bedarfserhebung mit BEI_NRW KiJu durch eigene LVR-Mitarbeitende kann das LVR-Dezernat Soziales die Bedarfsermittlung als Teil des Gesamtplan- bzw. Teilhabeplanprozesses neu ausrichten und damit seiner bedarfsgerechten Steuerungsverantwortung gegenüber den Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in seinem Zuständigkeitsbereich nachhaltig gerecht werden. Dies wird mit einer organisatorischen Bündelung und Spezialisierung innerhalb des Dezernates Soziales einhergehen und verstärkt werden.

3.2.4 Wie?

Die Beratung und Unterstützung erfolgt auf Basis gemeinsam formulierter **Standards:**

- Individuell und personenzentriert
  Jeder einzelne Mensch wird individuell betrachtet. Ausschlaggebend für das konkrete Ziel der Beratung und Unterstützung ist der jeweils individuelle Bedarf und die individuelle Lebenslage.
- Ganzheitlich
  Der Mensch mit Behinderung wird bezogen auf alle Lebenslagen, Lebensphasen und Eingliederungshilfebedarfe sowie ggf. zu weiteren Rehabilitationsbedarfen beraten.
- Systemisch
  Beratung und Problemanalyse erfolgen unter Einbeziehung des Kontextes, des Wissens und der Vorerfahrungen der beteiligten Personen und auf Wunsch unter Einbeziehung verschiedener Perspektiven, z.B. Mitarbeitende des LVR, Mitarbeitende eines Leistungserbringers, Peers, Person des Vertrauens.

- Niedrigschwellig in der Region und ggf. aufsuchend
  Das Beratungsangebot richtet sich an alle Menschen mit Behinderungen unabhängig von der Form der Behinderung. Es erfolgt in der Region, wo der leistungssuchende Mensch lebt und mit der Unterstützung, die notwendig ist. Die Beratung wird in den Beratungsräumlichkeiten angeboten und kann ebenso auf Wunsch oder bei Bedarf aufsuchend erfolgen, z.B. wird an dem Ort beraten, an dem die Person lebt, wohnt, arbeitet oder an einem anderen Ort ihrer Wahl.
- „Auf Augenhöhe"
  Die Beratung erfolgt mit einer positiven ethischen Grundhaltung und in einer für den Menschen mit Behinderung wahrnehmbaren Form.
- Vernetzt und in Netzwerken
  Die Beratung nach § 106 SGB IX n.F. arbeitet eng und kooperativ mit andern Beratungsangeboten, z.B. der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB), der Freien Wohlfahrtspflege, dem örtlichen Kostenträger sowie weiteren Angeboten zusammen.
- Zugänglich für alle Menschen mit Behinderungen
  Die Örtlichkeiten und Informationen sind für **alle** Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich. Über das Beratungsangebot wird informiert und es wird flächendeckend bekannt gemacht.

3.2.5 Wo?

Der Ausgangspunkt für die Beratung, Unterstützung und Bedarfsermittlung durch Beratende der LVR-Dezernate Jugend und Soziales soll möglichst unter einem Dach in einer gemeinsamen Ansprechstelle vor Ort liegen.
Es ist beabsichtigt, mit den durch das LVR-Dezernat Soziales geförderten KoKoBe zu kooperieren und in Abstimmungsgesprächen zu eruieren, inwieweit eine Nutzung der Räumlichkeiten der KoKoBe für das Beratungsangebot des § 106 SGB IX n.F. möglich ist. Da die räumlichen und örtlichen Gegebenheiten und Voraussetzungen in den Regionen sehr unterschiedlich und ggf. nicht für alle Behinderungsformen und Altersgruppen zugänglich sind, wird es notwendig sein, regional angepasste Lösungen für das Beratungsangebot zu finden.
Daher wird ebenso das Gespräch mit den Städten, Kreisen und kreisangehörigen Städten gesucht werden, inwieweit räumliche Ressourcen vor Ort für das Beratungsangebot nach § 106 SGB IX n.F. durch den LVR mitgenutzt werden können. Hierbei ist auch darauf zu achten, dass es eine inhaltlich-fachliche Abstimmung mit den Beratungsangeboten der örtlichen Träger gibt, um der Entwicklung von Parallelstrukturen entgegenzuwirken.

4. Weiterentwicklung der Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe)

Durch die Konkretisierung der Beratung und Unterstützung durch den Eingliederungshilfeträger (§ 106 SGB IX n.F.) wird ebenfalls eine inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung der Arbeit und Strukturen der seit 2004 geförderten KoKoBe erforderlich.

Die regionalen KoKoBe sind im Rheinland derzeit als Beratungsstellen insbesondere für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung etabliert und bekannt. Wie dargestellt, ist geplant, mit dem Beratungsangebot nach § 106 SGB IX n.F. an den bestehenden

Strukturen und Räumlichkeiten der KoKoBe anzuknüpfen. Hierdurch werden Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen die KoKoBe aufsuchen und somit werden neue Personengruppen auf die KoKoBe aufmerksam. Das bisher stark auf Menschen mit geistiger Behinderung fokussierte Aufgabenspektrum der KoKoBe gilt es dementsprechend für diesen erweiterten Personenkreis weiterzuentwickeln.

Eine Herausforderung ist u.a. darin zu sehen, die KoKoBe für alle Menschen mit Behinderungen zu öffnen und Angebote zu schaffen, die deren verschiedene Lebenslagen berücksichtigen. Der Name KoKoBe ist dabei als „Marke" für die Belange von Menschen mit geistiger Behinderung etabliert. Es wird gründlich abzuwägen sein, ob mit der Weiterentwicklung des Profils der KoKoBe eine Namensanpassung einhergehen muss, um die Neuausrichtung des Angebotes kenntlich zu machen und eine Zugänglichkeit für die Nutzerinnen und Nutzern mit unterschiedlichen Behinderungen zu erreichen.

Ebenso ist zu prüfen, inwieweit die derzeitigen organisatorischen und strukturellen Gegebenheiten (z.B. Räume, Standorte, personelle Ausstattung, Organisationstruktur) der KoKoBe im Einzelnen und in der Gesamtheit für die genannten Anforderungen geeignet sind bzw. weiterentwickelt werden müssen.

4.1 Weiterentwicklung und künftige Rolle der KoKoBe

Das Ziel der Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen ist Selbstbestimmung. Es gilt eine volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder diesen entgegenzuwirken (vgl. § 1 SGB IX). Diese Zielsetzung ist auch leitend für die Beratung nach § 106 SGB IX n.F.

Entsprechend der weiterhin gültigen Förderrichtlinien aus dem Jahr 2004 sind die Ziele der Arbeit der KoKoBe derzeit darauf ausgerichtet, einen Beitrag zum Aufbau ambulanter Angebote der Eingliederungshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung zu leisten. Weiterhin sollen insbesondere die Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsangebote für Menschen mit geistiger Behinderung darauf hinwirken, dass die vor Ort vorhandenen Angebote der Eingliederungshilfe wie auch des Gemeinwesens miteinander vernetzt werden.

Mit der Weiterentwicklung muss eine Neuausrichtung der KoKoBe auf die Ziele und Leitgedanken des BTHG verbunden sein. Die KoKoBe und ihre Arbeit sind somit an der in § 1 SGB IX formulierten Zielsetzung auszurichten, konkret ausformuliert heißt das:
Die „KoKoBe" wirken zukünftig mit ihrer Arbeit und ihren Angeboten darauf hin, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu verbessern und zu fördern.
Um dies zu erreichen, schlagen die KoKoBe für die Menschen mit Behinderung eine Brücke zwischen der sozialrechtlich orientierten Beratung nach § 106 SGB IX n.F. und dem Sozialraum.

4.2 Entwicklung eines neuen Aufgabenprofils für die KoKoBe

Mögliche Beiträge und Aufgaben der KoKoBe zur Zielerreichung können zukünftig beispielsweise sein:

- Koordination, Begleitung und Unterstützung von Aktivitäten von Menschen mit Behinderungen, Identifikation und Beseitigung von Teilhabebarrieren im jeweiligen Sozialraum
- Vernetzung der vor Ort vorhandenen Angebote der Eingliederungshilfe wie auch des Gemeinwesens
- Beratung, Information und Aufklärung von Gruppen (z.B. Elterngruppen, Interessensgruppen) zu psychosozialen sowie weiteren relevanten Themenstellungen
- Psychosoziale Beratung von Einzelpersonen
- Koordination vorhandener Angebote für Menschen mit Behinderungen
- Koordination und Unterstützung der persönlichen Vertretung von Menschen mit Behinderungen im Sinne von Peer Counseling, auf Wunsch der Peer Counselor auch in der Beratungssituation durch eine Tandemberatung
- Vorhalten ergänzender, niedrigschwelliger Unterstützungsangebote (Peer Support), z.B. in Form von Informationsveranstaltungen, offenen Cafés, Freizeitangeboten, Selbsthilfegruppen
- Sensibilisierung, Information, Koordination und Vernetzung bestehender regionaler Angebote - insbesondere Beratungsangebote - mit dem Ziel, deren Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen zu verbessern
- Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen z.B. zur persönlichen Zukunftsplanung
- Bei Bedarf: Information über und Vermittlung zu regionalen Beratungsangeboten der allgemeinen Daseinsfürsorge des örtlichen Trägers, z.B. Suchtberatung, Schuldnerberatung oder der Freien Wohlfahrtspflege.

Durch die Öffnung des Angebotes der KoKoBe für alle Menschen mit Behinderungen werden neue Nutzerinnen und Nutzer die KoKoBe aufsuchen. Es wird eine Aufgabe der KoKoBe sein, herauszufinden, welche Angebote und Aktivitäten die „neuen" Personenkreise wünschen und benötigen. Dabei gilt es vor allem auch die Anliegen der Eltern von Kindern, die Eingliederungshilfeleistungen im Elementarbereich erhalten und die Zielgruppe der Jugendlichen mit Behinderungen in den Blick zu nehmen und bei Bedarf und auf Anfrage entsprechende Angebote zu kreieren.

Es wird eine Aufgabe sowohl der LVR- als auch der KoKoBe-Mitarbeitenden sein, vor Ort in der Beratungsstelle zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig über (neue) Bedarfe und Notwendigkeiten auszutauschen und zu informieren und damit zu einer Angebotsentwicklung beizutragen.

Um die Weiterentwicklung der KoKoBe voranzutreiben und dabei die langjährigen Erfahrungen und Kompetenzen sowie regionalspezifischen Profile der KoKoBe zu würdigen und für die künftige Weiterentwicklung zu nutzen, werden eine oder mehrere Workshops ins Auge gefasst. In diesem/n Workshop/s zur Weiterentwicklung beraten und entwickeln die Mitglieder der KoKoBe-Begleitgruppe[7] sowie Vertreterinnen und Vertreter

[7] Die KoKoBe-Begleitgruppe setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenverbände, KoKoBe-Mitarbeitenden sowie Vertretern und Vertreterinnen des LVR.

der LVR-Dezernate Jugend und Soziales gemeinsam Vorschläge zur Fortschreibung der Arbeit der KoKoBe. Folgende Fragestellungen sollen hierbei u.a. zum Tragen kommen:

- Welchen Beitrag kann die künftige KoKoBe-Arbeit dazu leisten, mehr soziale und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu erreichen?
- Welche bestehenden Angebote/Maßnahmen der KoKoBe leisten bereits jetzt einen Beitrag und können ggf. fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden (im Sinne einer Bestandsanalyse)?
- Welche weiteren Ansatzpunkte/Maßnahmen/Aktivitäten zur Zielerreichung werden als sinnvoll erachtet?

Zusätzlich zu den beschriebenen Verfahren zur Weiterentwicklung der Aufgaben und Strukturen der KoKoBe sind die Erkenntnisse aus der Umsetzung der Vorlage zur Integrierten Beratung - Beschluss der Vorlage 14/2746 – in die Überlegungen mit einzubeziehen.

Aufbauend auf den Ergebnissen aus dem/den Workshop/s werden die Förderrichtlinien in einem weiteren Schritt inhaltlich angepasst.

4.3 Kooperation mit den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ)

Die SPZ sind langjährig etablierte, niedrigschwellige Beratungsstellen in der Gemeindepsychiatrie für erwachsene Menschen mit psychischen Erkrankungen und/oder seelischen Behinderungen. Die SPZ verfügen über ein breites spezifisches Wissen zu regionalen Angeboten und Strukturen. Eine enge Kooperation und Vernetzung zwischen der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. und den SPZ ist daher essentiell.
Das LVR-Dezernat Soziales wurde von daher in die Lenkungsgruppe des Projekts „Weiterentwicklung der SPZ und SPKoM[8] unter den veränderten gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen", welches im Auftrag des LVR-Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen im Zeitraum 01.12.2017 bis 31.12.2019 von der Arbeitsgemeinschaft Gemeindepsychiatrie Rheinland e.V. (AGpR) durchgeführt wird, einbezogen.
In der Auftaktveranstaltung am 13.04.2018 wurde u.a. mit den SPZ bereits über die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. diskutiert. Es wurden erste Ansatzpunkte gefunden, wie eine Zusammenarbeit gemäß den Beratungsstandards „zugänglich, niedrigschwellig und vernetzt" (siehe Punkt 3.2) vollzogen werden kann.

Menschen mit einer psychischen Behinderung erleben oft eine besondere Herausforderung, wenn es darum geht, die Ansprechperson zu wechseln. Es gibt verschiedene Kooperationsformen, um diese Schwelle zu senken. So können Ratsuchende durch das SPZ in einem ersten Schritt zur Beratung nach § 106 SGB IX n.F. geleitet werden, ebenso ist es möglich das LVR-Beratende auf Wunsch aufsuchend im SPZ Beratung leisten.
Hierdurch können Synergien in der Beratung geschaffen und das regionale und fachspezifische Wissen der SPZ einerseits sowie die leistungsrechliche Perspektive der Beratung nach § 106 SGB IX n.F. andererseits miteinander verzahnt werden.

[8] SPKoM: Abkürzung für Sozialpsychiatrisches Kompetenzzentrum Migration

Beim Aufbau des Beratungs- und Unterstützungsangebotes nach § 106 SGB IX n.F. in der Region ist daher unerlässlich, die Kooperation und Vernetzung mit dem regionalen SPZ zu suchen und mögliche Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln.

4.4 Einbinden der Kompetenzen der Expertinnen und Experten in eigener Sache

Gemäß dem Beschluss des Landschaftsausschusses über den Antrag 14/222 vom 09.07.2018 sind bei der Weiterentwicklung der KoKoBe die Kompetenzen der Expertinnen und Experten in eigener Sache zu berücksichtigen und entsprechende Beratungsstrukturen rheinlandweit aufzubauen.

Ebenso sollen nach dem Beschluss der Landschaftsversammlung des Antrags 14/140 „Haushalt 2017/2018: Begleitbeschluss zum Haushalt 2017/2018" vom 21.12.2016 „mögliche neue, qualitätssichernde Konzepte (…) ebenso in die Überlegungen aufgenommen werden. Hierbei soll insbesondere – basierend auf den Erkenntnissen aus den Modellprojekten – **Peer Counseling** als wichtiges ergänzendes Beratungsmodul sowie die damit einhergehende Qualifizierung der Peer-Counseler Berücksichtigung finden."

Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem LVR-Modellprojekt Peer Counseling kann dies gemäß den folgenden Ausführungen geschehen:

4.4.1 Rahmenkonzept für den flächendeckenden Aufbau von Peer Counseling im Rheinland

Peer Counseling ist eine Beratungsmethode und meint die Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung. Ziel ist es, eine Beratung auf Augenhöhe anzubieten und somit partizipatorische Prozesse und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Peer Counseling entstand in der Behindertenbewegung der 60er-Jahre und richtet sich an alle Menschen mit Behinderungen. Als niedrigschwellige und ergänzende Methode soll sie Ratsuchende ermutigen, mehr Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein und Selbstvertretung zu erlangen.

Wichtigstes Kernmerkmal der Peerberatung: Peer Counseling ist unabhängig und ausschließlich den Wünschen und Anliegen des Ratsuchenden verpflichtet!

Grundsätzliche Anforderungen für die nachhaltige Implementierung von Peer Counseling sind:

- Peer Counseling wird als niedrigschwellige, ergänzende und gleichberechtigte Methode ernst genommen und anhand eines Gesamtkonzepts systematisch implementiert.
- Peer Counseling steht allen Menschen, unabhängig von der Art der Behinderung, offen.
- Peer Counseling wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Der rheinlandweite Aufbau von Peer Counseling erfolgt im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der KoKoBe. Die Peerberatung wird strukturell bei den KoKoBe verortet und entspricht den folgenden konzeptionellen und strukturellen Anforderungen:

- Die Unabhängigkeit der Beratung ist strukturell und inhaltlich sichergestellt, d.h. Peer Counselor sind gegenüber den Trägern der Beratungsstellen in fachlichen Beratungsfragen nicht weisungsgebunden, sondern ausschließlich den Prinzipien des Peer Counseling verpflichtet. Im Mittelpunkt der Beratung steht ausschließlich das Interesse der Ratsuchenden.
- Die Rolle des Peer Counselor kann durch jeden Menschen mit Behinderung unabhängig von der Behinderungsform übernommen werden. Grundlegende Anforderungen an den Peer Counselor sind z.B. Empathie, Bewusstsein über die eigenen Grenzen und die des Peer Counseling.
- Der individuelle Erfahrungsschatz des Peer Counselor bildet das Portfolio der Beratung. Nur auf Basis dieses Erfahrungsschatzes können Beratungen erfolgen. Eine Koordination bzw. Unterstützung für die Peerberaterinnen und –berater wird in den Strukturen der KoKoBe etabliert und von mindestens einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der KoKoBe wahrgenommen.
- Damit eine angemessene Rollenwahrnehmung möglich ist, werden die Peer Counselor ebenso wie die Koordinatorinnen und Koordinatoren qualifiziert und durch Supervisions- und Coachingangebote langfristig begleitet.
- Sofern vor Ort kein passender Peer beraten kann (Matching = passend hinsichtlich Erfahrungen und Lebenslage), wird auf andere in der Region bekannte Peerberatungsangebote verwiesen.
- Bereits vorhandene Peer-Counseling-Angebote im Rahmen der KoKoBe sind im Sinne der Ergebnisse der Begleitforschung zum LVR-Modellprojekt und den dort formulierten Standards weiterzuentwickeln.
- Eine attraktive Aufwandsentschädigung bzw. Vergütung der Peer Couselor, die sich an ihren individuellen Lebensverhältnissen ausrichtet, ist gewährleistet. Wenn möglich und gewünscht erfolgt nach Abschluss der Qualifizierung eine Beschäftigung des Peer Counselor durch die KoKoBe.
- Die notwendigen Strukturvoraussetzungen werden durch den LVR geschaffen, hierzu gehört auch die Sicherstellung einer Gesamtkoordination.

Bei der Weiterentwicklung von Peer Counseling im Rheinland werden neben den durch Dezernat 7 geförderten Angeboten die weiteren, in anderen Strukturen bestehenden Peerberatungsangebote mit einbezogen.
Unter anderem befasst sich das unter 4.3 genannte Projekt zur „Weiterentwicklung der SPZ und SPKoM unter den veränderten gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen" vertiefend mit den Themen Entwicklung und Ausgestaltung von Beratung, sozialer Teilhabe und Peer-Angeboten (http://www.agpr-rheinland.de/die-zukunft-gehoert-uns-weiterentwicklung-der-spz-und-spkom/). Es ist zu prüfen, inwieweit ein Einbezug der Erkenntnisse für den rheinlandweiten Aufbau von Peer Counseling sinnvoll sein kann.

Zur Umsetzung von Peer Counseling unter Berücksichtigung der beschriebenen Anforderungen ab 01.01.2020 werden noch näher zu bestimmende personelle und finanzielle Ressourcen benötigt.

4.4.2 Schnittstelle Peer Counseling und Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F.

Peer Counseling unterstützt den gesetzlichen Auftrag, den der LVR als Eingliederungshilfeträger durch den § 106 SGB IX n.F. erhalten hat.
Die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. leistet eine sozialrechtlich orientierte Beratung und Unterstützung zur Realisierung sozialrechtlicher Ansprüche und Leistungen. Durch die Informationen aus der Beratung kann die Entscheidungsfähigkeit des Ratsuchenden erhöht werden. Manche(r) Ratsuchende fühlen sich jedoch auch vor dem Hintergrund kompetenter Sachinformationen noch nicht in der Lage, eine sichere Entscheidung zu treffen. An dieser Schnittstelle kann Peer Counseling ansetzen und den Leistungssuchenden vor dem Hintergrund des eigenen Erfahrungsschatzes emotional stärken und ermutigen, Selbstbestimmung und Teilhabe wahrzunehmen.

4.4.3 Kompetenzen und Erfahrungen aus dem Modellprojekt Peer Counseling bis zum 01.01.2020 sichern

Mithilfe des Modell- und Forschungsprojektes wurden vom 01.06.2014 bis zum 31.12.2017 zehn, bis zum 31.12.2018 weiterhin acht Beratungs- und Anlaufstellen zur Erprobung und Implementierung von Peer Counseling gefördert. Die Projekte richten sich an Menschen mit körperlichen, geistigen, psychischen und Sinnesbehinderungen. Die Peers wurden in sechs Modulen auf ihre Aufgabe vorbereitet und auch danach im Rahmen ihrer Beratungen begleitet und supervidiert.

Insgesamt 112 Menschen mit Behinderung haben an diesen Schulungen teilgenommen, derzeit setzen rund 80 Peers ihre Kompetenzen in der Peerberatung ein.

Die Erkenntnisse aus dem Projekt sollen zukünftig rheinlandweit genutzt werden und dazu beitragen, dass Peer Counseling als ein Bestandteil der Beratung nach § 106 SGB IX n.F. in den Regionen angeboten wird.

Das Modellprojekt läuft zum 31.12.2018 aus. Der Aufbau der Beratung nach § 106 SGB IX n.F. und die Weiterentwicklung der KoKoBe soll mit Inkrafttreten der 3. Stufe der Umsetzung des BTHG ab dem 01.01.2020 erfolgen.

Damit die während des Modellprojektes aufgebauten und etablierten Beratungskompetenzen und -erfahrungen der Peers aus den regionalen Projekten gesichert werden können, ist in Zusammenarbeit mit den regional tätigen KoKoBe vorgesehen, im Jahr 2019 den Übergang für das Peer Counseling zu gestalten und damit den Grundstein für den Aufbau weiterer Peerangebote im Kontext der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie der Weiterentwicklung der KoKoBe ab 2020 zu schaffen.

Damit das Peerangebot auch nach Abschluss des Modellprojekts Peer Counseling erfolgreich fortgesetzt werden kann, benötigen die Peers in der Region weiterhin qualifizierte Unterstützerinnen und Unterstützer, die das Peer Counseling koordinieren und die Peers begleiten.
Da während des Modellprojektes eine intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Peers und den Koordinatorinnen und Koordinatoren der Modellprojekte gewachsen ist, muss der Übergang in enger und kooperativer Zusammenarbeit der regionalen KoKoBe mit diesen Personen erfolgen. Zudem müssen weiterhin finanzielle

Ressourcen zur Verfügung stehen, um die Arbeit der Peers angemessen und orientiert an ihren persönlichen Lebensverhältnissen zu vergüten bzw. ihren ehrenamtlichen Aufwand zu erstatten.
Damit die entwickelte Qualität der Beratungsarbeit gesichert werden kann, benötigen die Peers und die Koordinationskräfte weiterhin Qualifikations- und Vertiefungsangebote.

Es stehen Haushaltsmittel in Höhe von max. 400.000 Euro für das Jahr 2019 bereit, die ermöglichen, dass bis zu neun KoKoBe in den betroffenen Regionen mit finanziellen Mittel im Umfang einer halben KoKoBe-Förderung zur Fortführung der Peerberatung zusätzlich ausgestattet werden.
Für die Qualifizierung und Supervision der Peers und der Koordinationskräfte sind 40.000 Euro in den für das Peer Counseling bereitgestellten Haushaltsmitteln des LVR-Dezernates Soziales im Jahr 2019 enthalten.

Die Umsetzung und Ausgestaltung dieser Übergangsphase im Jahr 2019 wird durch das LVR-Dezernat Soziales eng koordiniert und begleitet. Es zeichnet sich ab, dass die Fortführung des Peer Counseling ein wesentlicher Bestandteil des Teilprojekts 1: BTHG 106+ der Vorlage-Nr. 14/2746 „Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung" ist. Diese Vorlage wurde am 09.07.2018 durch den Landschaftsausschuss beschlossen.

4.4.4 Peer Counseling im Bereich Kinder und Jugendliche (0-6 Jahre)

Ein Hinzuziehen weiterer frühkindlicher Expertinnen und Experten in der Altersgruppe von Kindern zwischen 0-6 Jahren, Menschen mit denselben Merkmalen und gleicher Lebenssituation, in einen aktiven Beratungsprozess ist nicht möglich. Jedoch kann innerhalb des Beratungsprozesses auf eine historisch gelebte Erfahrungsstruktur in der Betreuung der Kinder mit Behinderung in heilpädagogischen Einrichtungen, in Tageseinrichtungen nach dem KiBiz, in der Kindertagespflege sowie in Frühförderzentren und Sozialpädiatrischen Zentren im Rheinland zurückgegriffen werden. Eine sensibilisierte Sichtweise für die Bedürfnisse der Kinder wird durch die hinzuzuziehenden Expertinnen und Experten - wie oben bereits beschrieben - gewährleistet.

5. Nächste Schritte

Unter Berücksichtigung der mit dieser Vorlage gefassten Grundsatzbeschlüsse ist seitens der Verwaltung ein Umsetzungskonzept für den Aufbau der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. zu erarbeiten.
Dabei ist davon auszugehen, dass die flächendeckende Umsetzung der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. im Rheinland nicht zum 01.01.2020 abgeschlossen sein, sondern der Aufbau sukzessiv und über einen längeren Zeitraum erfolgen wird.
Neben der Durchführung der notwendigen Abstimmungs- und Kooperationsprozesse mit den verschiedenen beteiligten Partnern müssen seitens des LVR interne Organisationsentscheidungen getroffen werden und die notwendigen Personalressourcen in den LVR-Dezernaten Jugend und Soziales identifiziert, aufgebaut und qualifiziert werden.

Folgende nächste Schritte sind zur Vorbereitung der Umsetzung durchzuführen:

- Kooperation und Abstimmung mit den Gebietskörperschaften und örtlichen Kostenträgern bezüglich Fallzahlen, Fallkosten, Fallübergaben sowie

Standortfragen, gemeinsame Nutzung von Ressourcen, Synergiebildung, Vermeidung von Parallelstrukturen
- Durchführung von einem oder mehreren Workshops mit den Mitgliedern der KoKoBe-Begleitgruppe sowie Vertreterinnen und Vertreter der LVR-Dezernate Jugend und Soziales zur Erarbeitung der fachlich-inhaltlichen Neuausrichtung der KoKoBe
- Vernetzung und Kooperation mit den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) durch die Teilnahme an den Arbeitsaktivitäten und der Lenkungsgruppe des Projekts „Weiterentwicklung der SPZ und SPKoM unter den veränderten gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen" (durchgeführt durch die AGpR im Auftrag des LVR-Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen)
- Sondierung der regionalen KoKoBe-Strukturen im Umfeld der Peer-Projekte aus dem Modellprojekt Peer Counseling und Aufnahme von Gesprächen mit den regionalen KoKoBe sowie den Peers aus den Modellprojekten zur Sicherung der Peer-Kompetenzen im Jahr 2019.

Finanzielle und personelle Auswirkungen sind zum Doppelhaushalt 2020/2021 darzustellen (s.o.).

6. Beschlussvorschläge

1. Die Umsetzung eines regional verankerten Angebots der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. durch den Träger der Eingliederungshilfe sowie die Weiterentwicklung der KoKoBe und die Berücksichtigung von Peer Counseling wird, wie in der Vorlage ausgeführt, beschlossen.
2. Im Gesamtplan- bzw. Teilhabeplanverfahren nach dem BTHG übernehmen zukünftig ab 2020 LVR-eigene Mitarbeitende (Erst- und Folgeanträge) die Bedarfsermittlung für Kinder und Jugendliche mit Behinderung.
3. Für den Personenkreis der erwachsenen Menschen mit Behinderung wird das Modell der kooperativen Bedarfsermittlung mit Mitarbeitenden der Leistungsanbieter/Freien Wohlfahrtspflege weiterentwickelt, sodass die Bedarfserhebung bei Erstanträgen mittelfristig und bei ausreichenden Personalressourcen durch Mitarbeitende des LVR erfolgt. Die Bedarfserhebung bei Folgeanträgen wird weiterhin durch die Leistungsanbieter durchgeführt.
4. Das Beratungsangebot Peer Counseling wird im Jahr 2019 in Kooperation mit den regionalen KoKoBe fortgesetzt, um den Übergang bis zum Aufbau des Angebots „Beratung und Unterstützung" nach § 106 SGB IX n.F. ab dem 01.01.2020 zu gestalten. Die regionalen KoKoBe werden damit beauftragt, das Peerangebot in ihr Beratungsangebot aufzunehmen und die Peerberaterinnen und -berater unter Nutzung der Erfahrungen aus den Modellprojekten zu unterstützen. Die Hierzu erforderlichen finanziellen Mittel werden zur Verfügung gestellt.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i B a h r – H e d e m a n n

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2832

öffentlich

Datum: 21.08.2018
Dienststelle: Fachbereich 52
Bearbeitung: Frau Rhiem

Schulausschuss	**10.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Fortführung der LVR-Inklusionspauschale

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird gemäß der Vorlage 14/2832 mit der Fortführung der LVR-Inklusionspauschale in der vorgeschlagenen Form beauftragt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

Der Landschaftsauschuss hat mit seinem Beschluss vom 16. Dezember 2016 der befristeten Fortführung der LVR-Inklusionspauschale (kurz: LVR-IP) für die Schuljahre 2017/18 und 2018/19 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung, zugestimmt (Vorlage-Nr. 14/1634). Mit der LVR-IP wird die Finanzierung von baulichen und sächlichen Maßnahmen unterstützt, die im Einzelfall für den Besuch des Gemeinsamen Lernens notwendig sind. Die jährliche Gesamtfördersumme beträgt 450.000 EUR und die Förderhöchstgrenzen sind je Förderschwerpunkt festgelegt. Die Gesamtfördersumme ist aktuell noch nicht vollständig ausgeschöpft, sodass davon auszugehen ist, dass diese auskömmlich sein wird und auch Härtefälle im Schuljahr 2018/19 noch gefördert werden können.

Da der aktuelle Förderzeitraum mit Ablauf des Schuljahres 2018/19 endet, stellt sich nun die Frage, ob die Förderung fortgeführt werden soll und falls ja, wie die LVR-IP zukünftig ausgerichtet sein soll. Die Verwaltung schlägt vor, die Förderung aus der LVR-IP um weitere zwei Schuljahre (2019/20 und 2020/21) zu verlängern. Dabei werden die Ergebnisse der dritten Evaluation der Landesfördermittel nach dem Inklusionsfördergesetz berücksichtigt. Die Verwaltung schlägt außerdem vor, die Planbarkeit der tatsächlichen Förderhöhe für kommunale Schulträger, die am Stärkungspakt teilnehmen, zu erhöhen. Hierzu soll ein Drittel der Gesamtfördersumme mit einer zugesagten 100%igen Förderung (jedoch maximal die förderschwerpunktbezogene Höchstförderung) für Stärkungspaktkommunen zur Verfügung stehen. Des Weiteren sollen auch Schülerinnen und Schüler unterstützt werden können, die sich bereits im Gemeinsamen Lernen befinden und deren Bedarfe sich erheblich verändern. Hiermit sollen die Betroffenen die Sicherheit haben, auch bei z.B. einer gesundheitlichen Verschlechterung im Gemeinsamen Lernen verbleiben zu können.

Eine entsprechende Neufassung der Richtlinie und der Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband (LVR-IP) wird der Landschaftsversammlung und dem Landschaftsausschuss im Dezember 2018 vorgelegt.

Der LVR überstützt mit der LVR-IP auf freiwilliger Basis die Schülerinnen und Schüler mit den o.g. Unterstützungsbedarfen auf ihrem Weg in die allgemeine Schule. Die LVR-IP als Einzelfallförderung stellt sicher, dass sächliche und bauliche Bedarfe dem Gemeinsamen Lernen von Schülerinnen und Schülern mit den vergleichsweise seltenen sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfen Sehen, Hören und Kommunikation, Sprache (Sekundarstufe I) sowie Körperliche und motorische Entwicklung nicht entgegenstehen. Die Verwendung der Fördermittel ist im Nachgang mit vereinfachtem Verwendungsnachweis zu belegen. So ist sichergestellt, dass die LVR-IP gezielt die Inklusion vor Ort fördert. Neben der finanziellen Unterstützung des Schulträgers ist die beratende Mitwirkung des LVR im Antragsverfahren ein wichtiger Baustein der LVR-IP. Mit dieser Beratung können die hohe fachliche Expertise des LVR als Förderschulträger ins allgemeine System weitergegeben und die Kontakte zu und zwischen den Inklusionspartnern vor Ort intensiviert werden.

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

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

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

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

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

Im Schuljahr 2018/2019 hat der LVR
135 Schülerinnen und Schüler
mit der Inklusions-Pauschale unterstützt.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-6925

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

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

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

Begründung der Vorlage Nr. 14/2832:

Der Landschaftsausschuss hat mit seinem Beschluss vom 16. Dezember 2016 der befristeten Fortführung der LVR-Inklusionspauschale (kurz: LVR-IP) für die Schuljahre 2017/18 und 2018/19 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung zugestimmt.

Da der o.g. Förderzeitraum mit Ablauf des Schuljahres 2018/19 enden wird, stellt sich aktuell die Frage, ob die LVR-IP fortgeführt werden soll bzw. falls ja, wie die LVR-IP zukünftig ausgerichtet werden soll. Bei den Überlegungen sollten die Ergebnisse der dritten Kostenevaluation der Landesfördermittel berücksichtigt werden. Daher werden diese im folgenden Absatz dargestellt.

1. Evaluation des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen

Gemäß § 1 Abs. 6-8 des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion (kurz: InklusionsFörderG) sollen die tatsächlich bei den Kommunen entstehenden Aufwendungen untersucht werden und als Grundlage für die Evaluation der pauschalierten Zuwendung des Landes dienen.

Hierbei sind die in Tabelle 1[1] dargestellten Erhebungs- und Berichtszeiträume festgelegt worden:

Tabelle 1: Untersuchungszeiträume und Berichtszeitpunkte der Evaluation

Evaluationszyklus für **Schuljahr**:	**Inklusionspauschale**: Stichtag(e) für die Erhebung der Integrationshilfen	**Belastungsausgleich**: Zeitraum für die Erhebung der Sach- und Investitionsausgaben für Schulträgeraufgaben	**Berichtszeitpunkt**
2014/15	15.10.2013 und 15.10.2014	16.10.2013-31.10.2014 (d.h. Vorbereitung der Schulen auf das Schuljahr 2014/15)	01.06.2015
2015/16	15.10.2015	01.11.2014-31.12.2015 (d.h. Vorbereitung der Schulen auf das Schuljahr 2015/16)	01.08.2016
2016/17	15.10.2016	01.01.2016-31.12.2016 (d.h. Vorbereitung der Schulen auf das Schuljahr 2016/17)	01.08.2017

In Vorlage 14/1634 sind bereits die Ergebnisse der ersten beiden Evaluationsberichte dargestellt worden. Inzwischen liegt die Auswertung des dritten Evaluationsberichtes vor. Da die Leistungen der LVR-IP weitestgehend identisch mit denen des

[1] Quelle: „Erster Bericht zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen" des Wuppertaler Instituts für bildungsökonomische Forschung in Wuppertal (WIP).

Belastungsausgleiches der Landesförderung (sog. Korb I) sind, werden nachfolgend lediglich die Evaluationsergebnisse für diesen Belastungsausgleich bzw. Korb I betrachtet.

Untersucht worden sind hier die inklusionsbedingten Ausgaben für Sachmittel, Investitionen und Baumaßnahmen in sieben ausgewählten Kreisen und kreisfreien Städten im Zeitraum Januar 2016 bis Dezember 2016. Zu beachten ist, dass in dem hier betrachteten Evaluationszeitraum rechtliche Änderungen vorgenommen worden sind, die auch den Belastungsausgleich betreffen. So sind beide Landesfördertöpfe (Belastungsausgleich bzw. Korb I und Inklusionspauschale bzw. Korb II) mit Rechtsverordnung vom 19.12.2016 (GV.NRW.S.1149) für das Schuljahr 2016/2017 auf jeweils 20 Mio. EUR festgesetzt worden. Die ursprüngliche Gesamthöhe der Leistungen des Landes sahen für den Belastungsausgleich eine Fördersumme i.H.v. 25 Mio. EUR und für die Inklusionspauschale eine Fördersumme i.H.v. 10 Mio. EUR vor. Der ermittelte Mehrbedarf bei der Inklusionspauschale des Landes bzw. Korb II (Unterstützung durch nicht lehrendes Personal) wird zu Lasten der Mittel aus dem Belastungsausgleich gedeckt.

Für den o.g. Untersuchungszeitraum ist für den Belastungsausgleich eine Summe in Höhe von 22,1 Mio. EUR ermittelt worden. Im Vergleich zu den vorherigen Untersuchungszeiträumen fallen die Kosten im dritten Zeitraum erwartungsgemäß höher aus und übersteigen damit auch die bereitgestellten Landesmittel in Höhe von 20 Mio. EUR. Auffallend ist, dass die inklusionsbedingten Sachausgaben und Investitionen der untersuchten Gemeinden sehr unterschiedlich ausfallen, d.h. weit streuen. In einzelnen Kommunen liegen die Ausgaben erheblich unter den erhaltenen Landesmitteln, in anderen untersuchten Kommunen liegen die Ausgaben erheblich über den erhaltenen Landesmitteln.

Eine mögliche Interpretation sehen die Gutachterinnen und Gutachter darin, dass einzelne Kommunen einen gewissen Nachholbedarf haben, während andere bereits in der Vergangenheit in eine inklusive Schulinfrastruktur investiert haben, auf die sie nun zurückgreifen können. Hier spiegelt sich der regional sehr unterschiedliche Stand der Inklusion wider. Zudem ist auch maßgeblich, welches regionale Konzept einer inklusiven Schulentwicklungsplanung umgesetzt wird.

Bei Betrachtung des dreijährigen Gesamtevaluationszeitraums übersteigen die bereitgestellten Landesfördermittel aus dem Belastungsausgleich die ermittelten Ausgaben der Kommunen um 18 Mio. EUR. Mögliche Gründe hierfür sind bereits in Vorlage 14/1634 erörtert worden. So lag der erste Erhebungszeitraum beispielsweise vor Inkrafttreten des Fördergesetzes und die Rechtsunsicherheit über einen landesseitigen finanziellen Ausgleich wirkte sich hemmend auf mögliche Investitionsentscheidungen aus. Zudem führt der mit umfangreichen Baumaßnahmen verbundene zeitliche Planungs- und Genehmigungsvorlauf mitunter dazu, dass sich Investitionsentscheidungen erst zu einem späteren Zeitpunkt in tatsächlich getätigten Ausgaben widerspiegeln. Als weiterer möglicher Grund für die Nichtverausgabung der Landesmittel wird das Fehlen von erforderlichen Eigenmitteln genannt. Die barrierefreie Ertüchtigung eines Gebäudes könnte darüber hinaus auch aus rechtlichen oder wirtschaftlichen Gründen nicht zugelassen sein. Somit werden weitere Ausgaben erst in zukünftigen Jahren anfallen. Zudem waren die erforderlichen personellen Ressourcen in den Kommunen im

Evaluationszeitraum auch stark durch andere zu bewältigende Aufgaben gebunden (z.B. Aufnahme und Unterbringung von Flüchtlingen). Hinzu kommt, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Zugewanderten junge, schulpflichtige Flüchtlinge sind. Somit werden die demografische Entwicklung und die damit verbundene Schulentwicklungsplanung der Kommunen beeinflusst.

Die Gutachterinnen und Gutachter gehen daher in den nächsten Jahren weiterhin von steigenden Ausgaben für die Umsetzung der Inklusion aus. Die genaue Entwicklung sei jedoch nach wie vor nicht absehbar. Hierbei ist auch zu beachten, dass aufgrund steigender Schülerzahlen (noch) bestehende Raumreserven, die aktuell für die Inklusion genutzt werden können, wegfallen. Der Entwicklungsprozess hin zu einer inklusiven Schullandschaft ist in NRW bei Weitem nicht abgeschlossen. Die Heterogenität der Ergebnisse lässt eine landesweite Repräsentativität nur bedingt zu. Eine erneute Evaluation des Belastungsausgleiches wird spätestens im Jahr 2022 erfolgen.[2]

2. Antragsaufkommen und Auftragsvolumen im Schuljahr 2018/19

Da die Abwicklung des Förderverfahrens für das Schuljahr 2018/19 weitestgehend abgeschlossen ist, kann an dieser Stelle bereits ein kurzer Bericht zur Antragssituation eingefügt werden.

Für das Schuljahr 2018/19 sind insgesamt 168 Anträge auf LVR-IP eingereicht worden. Hiervon waren 135 Anträge förderfähig. Es ist jedoch zu beachten, dass 25 Anträge noch in Bearbeitung sind. Hier liegen die Antragsunterlagen (z.B. Kostenvorschläge) noch nicht vollständig vor, sodass in diesen Fällen zunächst die jeweils beschlossenen Höchstgrenzen[3] angesetzt werden. Das Gesamtantragsvolumen beläuft sich demnach und unter Berücksichtigung der zu 100% geförderten Altfälle[4] nach derzeitigem Stand auf 423.485 EUR.

In der Produktgruppe stehen für das Haushaltsjahr 2018 insgesamt 450.000 EUR für Leistungen aus der LVR-IP zur Verfügung. Aufgrund der oben geschilderten Antragssituation war dieser Betrag für eine 100%-Förderung der beantragten Unterstützung bis zur jeweils vorgesehenen Höchstgrenze auskömmlich.

---

2 Vgl. „Dritter Bericht zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen" des Wuppertaler Instituts für bildungsökonomische Forschung in Wuppertal (WIB).

3 Förderhöchstgrenzen gemäß Richtlinie: Förderschwerpunkt KME bis zu 10.000 EUR, Förderschwerpunkt HK bis zu 6.000 EUR, Förderschwerpunkt SE bis zu 2.500 EUR.

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

Die Anträge und Fördersummen verteilen sich wie in Tabelle 2 dargestellt auf die LVR-Mitgliedskörperschaften.

Tabelle 2: Anträge und Fördersummen nach LVR-Mitgliedskörperschaften

LVR-Mitgliedskörperschaft	Anzahl	Fördersumme[5]
Bonn	10	25.670 €
Düsseldorf	1	1.117 €
Essen	14	92.000 €
Köln	45	60.412 €
Kreis Düren	3	5.910 €
Kreis Euskirchen	3	7.898 €
Kreis Heinsberg	2	12.500 €
Kreis Mettmann	4	13.929 €
Kreis Viersen	1	1.431 €
Kreis Wesel	10	27.347 €
Leverkusen	2	9.100 €
Mülheim an der Ruhr	4	8.107 €
Oberbergischer Kreis	1	2.512 €
Remscheid	1	165 €
Rheinisch-Bergischer Kreis	4	23.117 €
Rhein-Erft-Kreis	7	30.867 €
Rhein-Kreis Neuss	3	12.375 €
Rhein-Sieg-Kreis	9	31.546 €
Solingen	1	1.202 €
Städteregion Aachen	8	44.277 €
Wuppertal	2	12.000 €
Gesamtergebnis	**135**	**423.485 €**

Die Beträge wurden kaufmännisch gerundet.

Die jeweiligen Förderbeträge werden derzeit auf Grundlage erstellter Leistungsbescheide im Voraus an die Schulträger ausgezahlt. Nach Abschluss der jeweilig geförderten Maßnahmen, spätestens bis zum Schuljahresende 2018/19 (31. Juli 2019), muss die Mittelverwendung mit Übersendung eines einfachen Verwendungsnachweises belegt werden.

3. Abgrenzung LVR-IP zur Landesförderung

Wie bereits unter Punkt 1 beschrieben, sind die vom LVR zur Verfügung gestellten Leistungen aus der LVR-IP weitestgehend identisch mit den vom Land finanzierten Leistungen aus dem Belastungsausgleich (Korb I). Allerdings unterscheiden sich die beiden Fördersysteme in ihrer Ausrichtung. Die bereitgestellten Landesmittel aus dem Belastungsausgleich (Korb I) stellen eine allgemeine Pauschale ohne Zweckbindung dar und fließen nach dem Prinzip der Gesamtdeckung in den allgemeinen Haushalt der Kommunen. Verwendungsnachweise gegenüber dem Land sind nicht zu führen.

Die LVR-IP wird dagegen zweckgebunden als individuelle Einzelfallförderung gewährt. Somit kann sichergestellt werden, dass auch die eher seltenen „LVR-Förder-schwerpunkte" bei den regionalen Inklusionsbemühungen nicht aus dem Fokus geraten

[5] Als Fördersumme werden die durch den LVR tatsächlich ausgezahlten Beträge und die ermittelten Höchstbeträge für Anträge, die sich noch im Bearbeitungsstatus befinden, verstanden.

und die Schülerinnen und Schüler bedarfsgerecht gefördert werden können. Die Verwendung der Fördermittel ist nach Abschluss der jeweiligen Fördermaßnahme mit Übersendung eines vereinfachten Verwendungsnachweises zu belegen. Somit ist sichergestellt, dass die LVR-IP gezielt die Inklusion der Schülerinnen und Schüler vor Ort unterstützt.

Neben der finanziellen Unterstützung des Schulträgers ist die beratende Mitwirkung des LVR eine wichtige Eigenschaft der LVR-IP, die somit auch maßgeblich zum Gelingen inklusiver Beschulung beiträgt. Die LVR-IP wird auf Antrag gewährt und richtet sich nach den individuellen Bedarfen der Schülerin und des Schülers. Im Rahmen dieses Antragsverfahrens steht der LVR den Akteuren vor Ort mit einzelfallbezogener Beratung zur Verfügung. So kann sichergestellt werden, dass die hohe fachliche Expertise des LVR als Förderschulträger ins allgemeine System weitergegeben wird und die Kontakte zu den Inklusionspartnern vor Ort intensiviert werden. Es besteht die Möglichkeit, mit den Kreisen, Städten und Gemeinden im Austausch über die Entwicklung der inklusiven Beschulung zu bleiben, die Veränderungsprozesse vor Ort zu beobachten und die regionalen Planungen mit zu verfolgen.

4. Anpassung der Fördervoraussetzungen

Kommunen, die am Stärkungspakt teilnehmen

Die Auswertung der Antragssituation der LVR-IP für das Schuljahr 2018/19 zeigt, dass das bereitgestellte Budget in Höhe von 450.000 EUR nicht vollständig abgerufen worden ist. Wie bereits unter Punkt 1 erwähnt, sind die erforderlichen Fördermaßnahmen teilweise mit erheblichen Investitionskosten verbunden und erfordern neben den bereitgestellten Fördermitteln (Landesförderung, LVR-IP) auch Eigenmittel der Kommunen, die teilweise jedoch nicht zur Verfügung stehen. Vor allem Kommunen, die am Stärkungspakt teilnehmen, könnten von dieser Problematik betroffen sein. Die **Anlage** zeigt eine Übersicht der am Stärkungspakt teilnehmenden Kommunen. Hierbei wird deutlich, dass im aktuellen Antragsverfahren vereinzelt Anträge gestellt worden sind (Essen, Leverkusen, Remscheid, Solingen, Wuppertal). Sofern sich der Einsatz von finanziellen Mitteln im Bereich der schulischen Inklusion als kommunale Pflichtaufgabe darstellt, ist auch eine Stärkungspaktkommune nicht gehindert, die bereitgestellten Landesmittel hierfür einzusetzen[6]. Allerdings besteht hier die Gefahr, dass Fördermaßnahmen auf das Wesentliche beschränkt und die individuellen Bedarfe der Schülerinnen und Schüler nicht ausreichend berücksichtigt werden können. Um dieser Situation entgegen zu wirken und den betroffenen Kommunen mehr Planungssicherheit zu geben, sollen die Fördervoraussetzungen für Stärkungspaktkommunen angepasst werden. Die aktuelle Systematik der Anreizfinanzierung der LVR-IP setzt den Einsatz von Eigenmitteln der Antragssteller voraus. Die endgültige Förderhöhe wird erst nach dem Stichtag 31. Mai eines jeden Jahres ermittelt und richtet sich nach dem Gesamtantragsvolumen. Falls das Gesamtantragsvolumen die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel übersteigt, erfolgt eine prozentuale Kürzung über alle Anträge. Die Antragssteller erhalten in diesem Fall eine Anteilsfinanzierung. Diese Fördervoraussetzung soll zukünftig angepasst werden. Ein Drittel des Gesamt-

6 Vgl. „Dritter Bericht zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen" des Wuppertaler Instituts für bildungsökonomische Forschung in Wuppertal (WIB).

förderbudgets (entspricht 150.000 EUR) soll für Kommunen, die am Stärkungspakt teilnehmen, vorgehalten werden. Bei entsprechendem Nachweis der Antragssteller erhalten diese dann eine 100%-Finanzierung der beantragten Fördermaßnahme, maximal jedoch die förderschwerpunktbezogene Höchstgrenze.

Bedarfsfalländerung
Grundsätzlich ist der Antrag auf Förderung im Vorfeld der Aufnahme an der allgemeinen Schule zu stellen.[7] Gleich behandelt werden Anträge, bei denen der Förderschwerpunkt erstmalig festgestellt wird und ein Verbleib der Schülerin oder des Schülers in der allgemeinen Schule ohne Leistung aus der LVR-IP nicht sichergestellt werden kann. Zukünftig soll eine Förderung aus der LVR-IP darüber hinaus ebenfalls ermöglicht werden, wenn sich eine bestehende Behinderung erheblich verschlechtert und sich die Bedarfe der Schülerin oder des Schülers dementsprechend geändert haben. So erhalten sowohl die Schulträger mehr Planungssicherheit sowie die betroffenen Schülerinnen und Schüler die Sicherheit im gemeinsamen Lernen verbleiben zu können. Der LVR ebnet mit dieser Anpassung der Fördervoraussetzungen den betroffenen Schülerinnen und Schülern den Weg in ein dauerhaftes, verlässliches und wohnortnahes gemeinsames Lernen.

Öffentlichkeitsarbeit
Da die Förderung aus der LVR-IP nach wie vor nicht allen Schulträgern bzw. allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Schulträgern im Rheinland bekannt ist bzw. entsprechender Beratungsbedarf besteht, wird die Verwaltung weiterhin verstärkt auf die Fördermöglichkeiten aufmerksam machen und im Sinne der Schülerinnen und Schüler aktiv für die Beantragung werben.

5. Beschlussvorschlag

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass zunächst davon auszugehen ist, dass die Kosten für Sachausgaben und Investitionen weiter steigen. Die genaue Entwicklung ist jedoch nach wie vor nicht absehbar. Aufgrund steigender Schülerzahlen fallen auch vermehrt (noch) bestehende Raumreserven, die aktuell für die Inklusion genutzt werden können, weg. Der Entwicklungsprozess hin zu einer inklusiven Schullandschaft ist in NRW bei Weitem nicht abgeschlossen.

Die Verwaltung schlägt vor, die Förderung aus der LVR-IP um weitere zwei Schuljahre (2019/20 und 2020/21) zu verlängern und die Fördervoraussetzungen wie unter Punkt 4 beschrieben anzupassen. Der LVR unterstützt so auf freiwilliger Basis die Entwicklung eines inklusiven Schulsystems im Rheinland. Gleichermaßen nimmt er seine Verantwortung für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Unterstützungsbedarfen (Sehen, Hören und Kommunikation, Sprache in der Sekundarstufe I und Körperliche und motorische Entwicklung) wahr und unterstützt diese Schülerschaft auf dem Weg in die allgemeine Schule.

---

[7] Nach der formalen Aufnahme des Kindes durch die Schulleitung gilt das Schulträgerprinzip nach § 79 SchulG NRW: Grundsätzlich ist der Schulträger verpflichtet, die für einen ordnungsgemäßen Unterricht erforderlichen Schulanlagen, Gebäude, Einrichtungen und Lehrmittel bereitzustellen und zu unterhalten sowie die Schülerfahrkosten gem. § 97 SchulG NRW i.V.m. der Schülerfahrkostenverordnung zu übernehmen.

Eine Neufassung der Richtlinie und der Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband (LVR-Inklusionspauschale) wird der Landschaftsversammlung und dem Landschaftsausschuss im Dezember 2018 vorgelegt – entsprechend den vorgeschlagenen Anpassungen der Fördervoraussetzungen.

Des Weiteren besteht im Rahmen der LVR-IP immer wieder die Möglichkeit, mit den Akteuren vor Ort im Austausch über die Entwicklung der inklusiven Beschulung zu bleiben, die Veränderungsprozesse zu beobachten und die regionalen Planungen mit zu verfolgen.

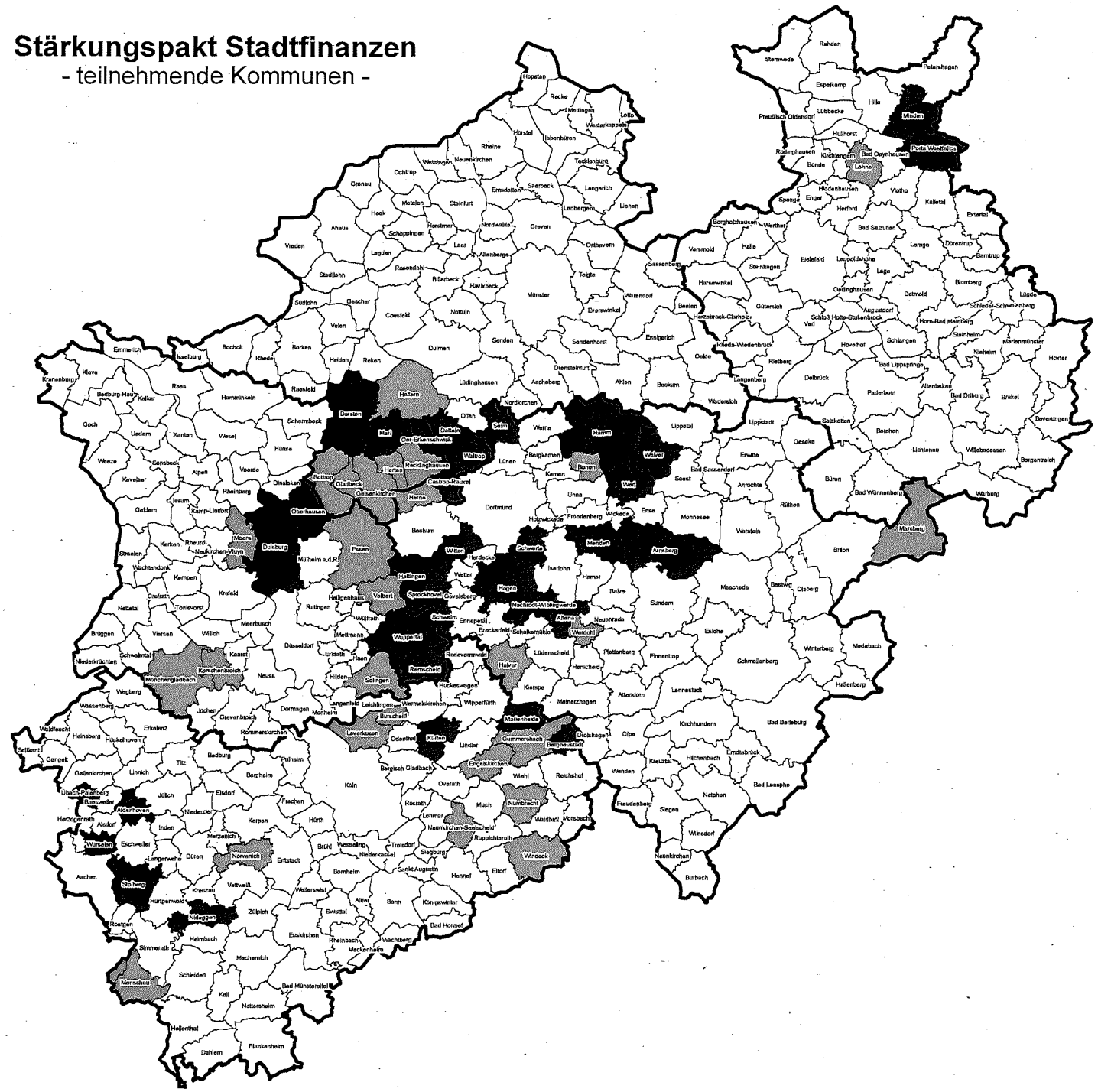
Zum Ende des festgelegten Förderzeitraumes wird die Verwaltung erneut Bilanz ziehen und mögliche Handlungsperspektiven für die künftige Ausrichtung der LVR-IP vorstellen.

In Vertretung

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

Stärkungspakt Stadtfinanzen

- teilnehmende Kommunen -



Legende

Teilnehmende Kommunen

- Stufe 1 (pflichtige Teilnahme)
- Stufe 2 (freiwillige Teilnahme)

Stufe 1 (§ 3 Stärkungspaktgesetz)	Stufe 2 (§ 4 Stärkungspaktgesetz)
Duisburg	Bottrop
Hagen	Essen
Hamm	Gelsenkirchen
Oberhausen	Herne
Remscheid	Leverkusen
Wuppertal	Mönchengladbach
	Solingen
Aldenhoven	Bönen
Altena	Burscheid
Arnsberg	Engelskirchen
Bergneustadt	Gladbeck
Castrop-Rauxel	Gummersbach
Datteln	Haltern
Dorsten	Halver
Hattingen	Herten
Kürten	Korschenbroich
Marienheide	Löhne
Marl	Marsberg
Menden	Moers
Minden	Monschau
Nachrodt-Wiblingwerde	Neunkirchen-Seelscheid
Nideggen	Nörvenich
Oer-Erkenschwick	Nümbrecht
Porta Westfalica	Recklinghausen
Schwelm	Velbert
Schwerte	Werdohl
Selm	Windeck
Sprockhövel	
Stolberg	
Übach-Palenberg	
Waltrop	
Welver	
Werl	
Witten	
Würselen	

Quelle: Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2812

öffentlich

Datum: 06.08.2018
Dienststelle: Fachbereich 52
Bearbeitung: Frau Bastges / Frau Freudenreich

Schulausschuss	**10.09.2018**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**11.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Schulabschlüsse und berufliche Werdegänge von Schülerinnen und Schülern an den LVR-Förderschulen 2016/2017

Kenntnisnahme:

Der Schulausschuss nimmt die Übersicht über die erreichten Schulabschlüsse und die beruflichen Werdegänge von Entlassschülerinnen und -schülern der LVR-Förderschulen des Schuljahres 2016/2017 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-Gleichstellungsplans 2020.	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

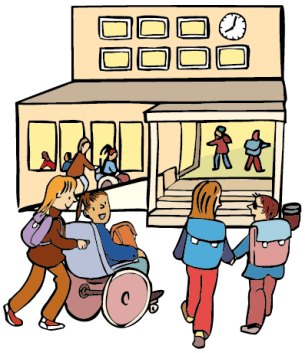
P r o f. D r. F a b e r

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Das ist dem LVR sehr wichtig:
Alle Menschen haben die
gleichen **Menschen-Rechte**.

Das heißt zum Beispiel:
Alle Kinder und Jugendliche sollen **nach der Schul-Zeit Arbeit finden und Geld verdienen** können.



Der LVR hat besondere Schulen nur für
Kinder und Jugendliche mit Behinderungen.
Diese Schulen heißen **Förder-Schulen**.

Der LVR hat jetzt viele Zahlen für
das **Jahr 2017** dazu aufgeschrieben:
Wie die Kinder und Jugendlichen
an den Förder-Schulen lernen.
Und was sie nach der Schul-Zeit machen.

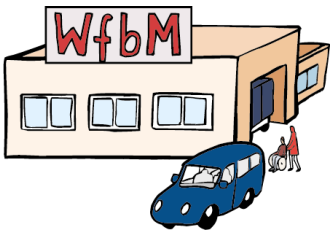
Ein paar **Ergebnisse** sind:

632 Schülerinnen und Schüler haben
eine Förder-Schule vom LVR verlassen.
Das nennt man: **Schul-Abschluss**.

325 von den 632 haben einen **Hauptschul-Abschluss**
oder einen **besseren Abschluss** erhalten.

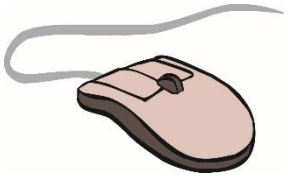
43 von den 632 haben nach der Förder-Schule eine **Ausbildungs-Stelle** oder eine **Arbeits-Stelle** gefunden.

172 von den 632 sind nach der Förder-Schule in die **Werkstatt für behinderte Menschen** gewechselt.



Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-5290

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



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

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

Zusammenfassung:

Mit dieser Vorlage gibt die Verwaltung fortlaufend einen Überblick über die erreichten Schulabschlüsse von Schülerinnen und Schülern der LVR-Förderschulen sowie über die Übergänge nach Beendigung ihrer Schullaufbahn zum Ende des Schuljahres 2016/2017.
In der Gesamtbetrachtung lässt sich festhalten: Zum Schuljahresende 2016/2017 haben insgesamt 632 Schülerinnen und Schüler eine LVR-Förderschule verlassen und folgende **Abschlüsse** erreicht[1]:

a. Abschluss nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung"	25% (-3)[2]
b. Abschluss nach den Richtlinien „Lernen"	24% (-1)
c. Hauptschulabschluss	31% (+1)
d. Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	13% (+3)
e. Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	5% (-2)
f. Sonstige (Abgangszeugnis Klassen 7, 8, 9)	3% (+2)

An den LVR-Förderschulen erreichen somit insgesamt 49% (c. bis e.) der Schülerinnen und Schüler des Abgangsjahres einen Hauptschul- oder höherwertigen Abschluss. 49% (a. und b.) der Jugendlichen beenden ihre Schullaufbahn dagegen mit einem spezifischen Abschluss der Bildungsgänge „Geistige Entwicklung" und „Lernen". Die anteilig erreichten Abschlüsse erscheinen weitgehend vergleichbar mit jenen am Ende des Schuljahres 2015/2016.
Die **Übergänge** nach Ende der Schulzeit gestalten sich wie folgt:

1. Arbeitsplatz	1% (+-0)
2. Ausbildung im Betrieb	6% (+1)
3. Ausbildung außerbetrieblich	3% (+2)
4. Berufsvorbereitende Qualifizierung, betrieblich	1% (+-0)
5. Berufsvorbereitende Qualifizierung, außerbetrieblich	8% (-3)
6. Berufsvorbereitende Qualifizierung, schulisch	40% (+-0)
7. Unterstützte Beschäftigung	2% (+2)
8. Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit (DIA-AM)	0% (-1)
9. Werkstatt (WfbM)	27% (-1)
10. Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	13% (+2)

Der direkte Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelang 7% (1. und 2.) der Absolventinnen und Absolventen der LVR-Förderschulen. 54% (3. bis 7.) von ihnen streben aufgrund der eingeschlagenen Wege nach Ende der Schulzeit eine Beschäftigungsmöglichkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt an. Etwas mehr als ein Viertel der Jugendlichen geht direkt nach der Schule in die Werkstatt für behinderte Menschen über. Insgesamt ist das Verhältnis der direkten Aufnahme von betrieblicher Arbeit, Ausbildung und betrieblicher berufsvorbereitender Qualifizierung und direkten Werkstattaufnahme vergleichbar zum Vorjahr.
Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 2 („Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln") und der Zielrichtung 4 („Den inklusiven Sozialraum mitgestalten") des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention.

[1] Hinweis: Die nachfolgenden Prozentzahlen sind zum Zwecke der besseren Lesbarkeit kaufmännisch gerundet und ergeben daher in der Summe nicht unbedingt 100 Prozent.

[2] Die Zahlen in Klammern zeigen die Veränderung in Prozentpunkten zum vorherigen Schuljahr.

Inhaltsverzeichnis

1. Schulabschlüsse gesamt 5
1.1 Schulabschlüsse an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung (KM) 6
1.2 Schulabschlüsse an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation (HK) 7
1.3 Schulabschlüsse an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen (SE) ... 8
1.4 Schulabschlüsse an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache (SQ) 8
1.5 Geschlechterverhältnisse an den LVR-Förderschulen 9
2. Übergänge nach Ende der Schulzeit im Allgemeinen 11
2.1 Das duale System der Berufsausbildung und die Schulberufsausbildung 12
2.2 Die außerbetriebliche und die theoriereduzierte Ausbildung 12
2.3 Das Übergangssystem 13
2.4 Die Ausbildungsreife 13
3. Übergänge von LVR-Förderschulen im Besonderen 13
3.1 Übergänge nach Ende der Schulzeit an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung (KM) 16
3.2 Übergänge nach Ende der Schulzeit an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation (HK) 16
3.3 Übergänge nach Ende der Schulzeit an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen (SE) 16
3.4 Übergänge nach Ende der Schulzeit an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache (SQ) 17
4. Schulabschlüsse und nachschulische Werdegänge an den Förderschulen „Geistige Entwicklung“ (GG) 18
5. STAR – Schule trifft Arbeitswelt 19

Begründung der Vorlage Nr.: 14/2812

Mit der Vorlage 14/2812[3] gibt die Verwaltung fortlaufend seit dem Schuljahr 2013/2014 (vgl. Vorlage 14/473 und Vorlage 14/2066) einen Überblick über die schulischen Abschlüsse und die Werdegänge der Absolventinnen und Absolventen der LVR-Förderschulen für das Schuljahr 2016/2017. Bei der Erstellung der Vorlage wurde auf Angaben des LVR-Inklusionsamtes (ehemals: LVR-Integrationsamt) zurückgegriffen, bei denen die Daten des Rheinisch-Westfälischen Berufskollegs in Essen nicht erhoben worden sind. Dies erklärt sich daraus, dass in der vorliegenden Vorlage der erste Schulabschluss und der Übergang in eine Anschlussmaßnahme der Schülerinnen und Schüler der LVR-Förderschulen im Vordergund stehen. Die Daten des Berufskollegs würden das Gesamtergebnis verzerren.

Als **Anlage 1** ist eine tabellarische Übersicht der erreichten Schulabschlüsse 2016/2017 beigefügt. Die **Anlage 2** gibt einen Überblick über die Übergänge nach Ende der Schulzeit an den LVR-Förderschulen. **Anlage 3** stellt die Geschlechterverteilung der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf in NRW dar.

1. Schulabschlüsse gesamt

An den Schulen in NRW können die nachfolgend aufgezählten Schulabschlüsse der Sekundarstufe I und II erreicht werden[4]:

- Hauptschulabschluss (nach Klasse 9)
- Hauptschulabschluss (nach Klasse 10), Typ 10a
- Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife) ohne Qualifikation (Hauptschule Typ 10b oder Realschule Klasse 10)
- Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife) mit Qualifikation (Hauptschule Typ 10b mit Qualifikation oder Realschule Klasse 10 mit Qualifikation)
- Fachhochschulreife (Fachabitur)
- Allgemeine Hochschulreife (Abitur)

Entsprechend § 12 ff. des Schulgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen haben die LVR-Förderschulen das Ziel, die Schülerinnen und Schüler zu diesen Abschlüssen zu führen. Für den Unterricht gelten grundsätzlich die Unterrichtsvorgaben für die allgemeine Schule sowie die Richtlinien für die einzelnen Förderschwerpunkte. Die Schülerinnen und Schüler, die in den Bildungsgängen Lernen und Geistige Entwicklung unterrichtet werden, werden zu eigenen Abschlüssen geführt.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die vorliegende Übersicht eine Momentaufnahme darstellt. Es ist zu vermuten, dass ein Teil der Entlassschülerinnen und –schüler der LVR-Förderschulen, die anschließend eine schulische Weiterbildung machen, zu einem späteren Zeitpunkt einen höheren Abschluss erreicht.

---

[3] Hinweis: LWL-Vorlage 14/1253 Schulabschlüsse und berufliche Eingliederung von Jungen und Mädchen an den LWL-Förderschulen 2016/2017.

[4] Vgl. § 12 ff des Schulgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (SchulG) vom 15. Februar 2005 geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. März 2015.

Zum Schuljahresende 2016/2017 haben insgesamt 632 Schülerinnen und Schüler eine LVR-Förderschule verlassen, davon 235 Mädchen und 397 Jungen. Dies entspricht einem prozentualen Verhältnis von 37% Mädchen zu 63% Jungen. Für alle Schülerinnen und Schüler sieht das Ergebnis wie folgt aus:

Abschluss nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung"	25%
Abschluss nach den Richtlinien „Lernen"	24%
Hauptschulabschluss[5]	31%
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	13%
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	5%
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	3%

Die Befunde des Nationalen Bildungsberichtes 2014[6] weisen aus, dass nur etwa 27% aller Förderschülerinnen und -schüler in Deutschland einen allgemeinen Bildungsabschluss erreichen. Diese Betrachtung erstreckt sich jedoch auf alle Förderschwerpunkte, d.h., auch die Schülerinnen und Schüler mit den Förderschwerpunkten Lernen, geistige Entwicklung und Emotionale sowie soziale Entwicklung sind enthalten. An den LVR-Förderschulen erreichen insgesamt 49% der Schülerinnen und Schüler dagegen mindestens einen Hauptschulabschluss. Die Art des Schulabschlusses der Schülerinnen und Schüler variiert je nach Förderschwerpunkt dennoch erheblich. Insbesondere im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung überwiegen die spezifischen Abschlüsse nach den Richtlinien der Bildungsgänge „Geistige Entwicklung" und „Lernen". Vor dem Hintergrund der Veränderungen in den regionalen Bildungslandschaften, die mit der Auflösung von Förderschulen im Bereich der Lern- und Entwicklungsstörungen einhergingen, wird die Verwaltung die Entwicklung dieser Zahlen genau beobachten.
Beim Vergleich der Schulabschlüsse des Schuljahres 2015/2016 mit dem Abschlussjahrgang 2016/2017 zeichnen sich keine Auffälligkeiten ab. Im Vorjahr 2015/2016 war der Anteil der Bildungsabschlüsse „Geistige Entwicklung" und „Lernen" im Vergleich zum Schuljahr 2013/2014 um 11 Prozentpunkte angestiegen. Zum Schuljahr 2016/2017 sinken diese nun wieder leicht um 4 Prozentpunkte. Im Folgenden werden die Schulabschlüsse förderschwerpunktspezifisch in den Blick genommen. Dabei werden auch die Geschlechterverhältnisse berücksichtigt.

1.1 Schulabschlüsse an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung (KM)

Für die Schülerinnen und Schüler mit Unterstützungsbedarf im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung (KM) sieht das Ergebnis wie folgt aus:

---

[5] Die zwei Abschlussarten Hauptschulabschluss (nach Klasse 9) und Hauptschulabschluss (nach Klasse 10), Typ 10a wurden der Einfachheit und der Übersichtlichkeit halber in der Auswertung unter der Oberkategorie „Hauptschulabschluss" zusammengefasst.

[6] Im Schwerpunktthema „Menschen mit Behinderungen im Bildungssystem" auf S. 181 stellt der Bundesbildungsbericht 2014 die insgesamt eingeschränkten formalen Anschlussoptionen für Förderschülerinnen und –schüler fest (https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2014/pdf-bildungsbericht-2014/h-web2014.pdf)

Abschluss nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung"	35% (-2)
Abschluss nach den Richtlinien „Lernen"	31% (+2)
Hauptschulabschluss	17% (+1)
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	8% (+1)
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	8% (-2)
Sonstige (Abgangszeugnis Klasse 7, 8, 9)	1% (+-0)

Eine Förderschule mit dem Förderschwerpunkt KM verließen im Schuljahr 2016/2017 insgesamt 382[7] Schülerinnen und Schüler, davon 234 Jungen und 148 Mädchen. Im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung erreichten insgesamt 33% der Schülerinnen und Schüler einen Hauptschul- oder höherwertigen Abschluss. 66% der Schülerinnen und Schüler schlossen die Schule mit den Abschlüssen nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung" oder „Lernen" ab. Für Schülerinnen und Schüler, die nach diesen Bildungsgängen unterrichtet werden, ist es vorrangig wichtig, ein hohes Maß an lebenspraktischen Fertigkeiten zu erreichen mit dem Ziel, ein möglichst selbstständiges Leben führen zu können. Die Schülerschaft, die einen Hauptschulabschluss oder höherwertigen Abschluss erreichte, setzt sich zu 63% aus Jungen und zu 37% aus Mädchen zusammen. Die Bildungsgänge Geistige Entwicklung oder Lernen schlossen 61% Jungen und 39% Mädchen ab. Die Unterschiede der Geschlechterverhältnisse sind auf die unterschiedlichen Häufigkeiten festgestellter sonderpädagogischer Unterstützungsbedarfe bei Mädchen und Jungen in dem Förderschwerpunkt KM zurückzuführen. Von den Schülerinnen und Schülern mit Förderschwerpunkt KM sind insgesamt rund 66% Jungen und 34% Mädchen. Demnach entspricht das Verhältnis der Geschlechterverteilung in etwa dem der Grundgesamtheit (Anlage 3, Tabelle 3).

1.2 Schulabschlüsse an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation (HK)

Abschluss nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung"	18% (-4)
Abschluss nach den Richtlinien „Lernen"	18% (-14)
Hauptschulabschluss	31% (+-0)
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	30% (+16)
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	0% (+-0)
Sonstige (Abgangszeugnis Klasse 7, 8, 9)	3% (+2)

Eine LVR-Förderschule mit dem Förderschwerpunkt HK verließen im Schuljahr 2016/2017 insgesamt 96 Schülerinnen und Schüler, darunter 53 Jungen und 43 Mädchen. In den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation konnten 61% der Schülerinnen und Schüler ihre Schullaufbahn mindestens mit einem Hauptschulabschluss abschließen. Besonders ist darauf hinzuweisen, dass im Vergleich zum Vorjahr deutlich mehr Schülerinnen und Schüler die Fachoberschulreife im Unterstützungsbedarf Hören und Kommunikation erlangt haben. Hier ist ein Anstieg von 16 Prozentpunkten zu beobachten. Gleichzeitig haben 36% der Jugendlichen mit einer Hörbehinderung einen Abschluss in den Bildungsgängen „Geistige Entwicklung" und „Lernen" erlangt. Damit ist eine deutliche Abnahme von 14 Prozentpunkten in dem Bildungsgang „Lernen" im Vergleich zum Vorjahr

[7] Hinweis: Die Schülerinnen und Schüler der LVR-Anna-Freud-Schule der Sekundarstufe II sind in den Daten enthalten. An der LVR-Anna-Freud-Schule haben im Schuljahr 2016/2017 von 40 Entlassschülerinnen und –schülern 29 die Schule mit der Fachhochschulreife oder dem Abitur abgeschlossen.

zu verzeichnen. Die Geschlechterverteilung in den Abschlüssen weist keine Abweichungen von der Verteilung der Grundgesamtheit (52% Jungen zu 48% Mädchen) auf.

1.3 Schulabschlüsse an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen (SE)

Abschluss nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung"	26% (-10)
Abschluss nach den Richtlinien „Lernen"	23% (+2)
Hauptschulabschluss	26% (+8)
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	13% (-8)
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	0% (+-0)
Sonstige (Abgangszeugnis Klasse 7, 8, 9)	13% (+10)

Eine LVR-Förderschule mit dem Förderschwerpunkt SE schlossen insgesamt 31 Schülerinnen und Schüler ab, darunter 18 Jungen und 13 Mädchen. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass an zwei der fünf Förderschulstandorte (Aachen und Köln) alle Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I an der allgemeinen Schule unterrichtet werden und damit in dieser Statistik keine Berücksichtigung finden.

39% der Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen erreichen mindestens den Hauptschulabschluss. Die Zahlen verdeutlichen, dass viele Schülerinnen und Schüler neben dem sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf im Bereich Sehen weitere Unterstützungsbedarfe in den Bereichen Geistige Entwicklung bzw. Lernen haben. So besuchten 13 von den insgesamt 31 erfassten Entlassschülerinnen und –schülern die LVR-Louis-Braille-Schule in Düren, welche aus der Historie heraus auf Kinder und Jugendliche mit einer mehrfachen Behinderung spezialisiert ist.

Die Geschlechterverteilung der Schülerschaft mit mindestens einem Hautschulabschluss und den Abschlüssen in den Bildungsgängen Geistige Entwicklung sowie Lernen besteht zu 67% aus Jungen und zu 33% aus Mädchen. Diese Verteilung entspricht nicht dem Geschlechterverhältnis der Grundgesamtheit dieser Schülerschaft (52% Jungen zu 48% Mädchen). Jungen sind überproportional vertreten. Aufgrund der kleinen Anzahl von Schülerinnen bzw. Schülern sollte dieser Unterschied nicht interpretiert werden. Es kann sich bei der kleinen Stichprobengröße um eine reine Zufallsschwankung handeln. Erst die Betrachtung größerer Stichproben könnte real bestehende Unterschiede abbilden. Selbst dann wären seriöse Interpretationen oder gar kausale Schlüsse schwierig. Denn ohne Ergebnisse zu der Frage, welche Schulabschlüsse Mädchen und Jungen mit einer Sehbehinderung im allgemeinen System erreichen, ist der Blick auf die Schülerinnen und Schüler auf jeden Fall unvollständig.

1.4 Schulabschlüsse an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache (SQ)

Abschluss nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung"	0% (-4)
Abschluss nach den Richtlinien „Lernen"	5% (-4)
Hauptschulabschluss	74% (+1)
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	16% (+3)
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	0% (-1)

Sonstige (Abgangszeugnis Klasse 7, 8, 9) 5% (+4)

Eine Förderschule mit dem Förderschwerpunkt SQ verließen insgesamt 123 Schülerinnen und Schüler, davon 92 Jungen und 31 Mädchen. In den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache erreichen 90% der Schülerinnen und Schüler einen Hauptschul- oder höherwertigen Abschluss. Die Geschlechterverteilung setzt sich zu 75% aus Jungen und zu 25% aus Mädchen zusammen. Damit entspricht die Geschlechterverteilung jener in der Grundgesamtheit.

1.5 Geschlechterverhältnisse an den LVR-Förderschulen

In der Sekundarstufe I in NRW besteht die Schülerschaft zu 52% aus Jungen und zu 48% aus Mädchen (Anlage 3, Tabelle 2, 2. Spalte). Die sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfe (alle Förderschwerpunkte) treten zwischen Jungen und Mädchen nicht gemäß diesem Verhältnis auf (Anlage 3, Tabelle 1, 4. Spalte): Von den Schülerinnen und Schülern in der Sekundarstufe I mit einem sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf (alle Förderschwerpunkte) sind ein Drittel weiblich und zwei Drittel männlich. Werden in der Sekundarstufe I nur die Förderschwerpunkte betrachtet, für die der LVR schulgesetzlich zuständig ist, so zeigt sich ein sehr differenziertes Bild.
Für den Bereich der Sinnesbehinderungen ist festzustellen, dass das Auftreten entsprechender sonderpädagogischer Unterstützungsbedarfe nicht vom Geschlecht abhängt. Das Verhältnis der Geschlechter zueinander entspricht dem Verhältnis der Geschlechter in der Grundgesamtheit (52% zu 48%).
Anders verhält es sich für die Förderschwerpunkte KM und SQ: Von den Schülerinnen und Schülern mit Förderschwerpunkt KM sind rund 66% Jungen, im Bereich der Sprachbehinderungen sind dies sogar rund 71%. In allen Förderschwerpunkten in der Sekundarstufe I, für die der LVR schulgesetzlich zuständig ist, besuchen Schülerinnen mit einem sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf anteilig häufiger eine allgemeine Schule als Jungen (Anlage 3, Tabelle 3): Der Inklusionsanteil der Mädchen ist größer als der der Jungen. Quantitativ relevant ist dieser Unterschied jedoch im Schuljahr 2016/2017 nur im Bereich der Sinnesbehinderungen. In den Förderschwerpunkten KM und SQ ist der Inklusionsanteil der Mädchen kaum größer als der der Jungen. Die anteilig größere Teilnahme am Gemeinsamen Lernen ist hier nicht ursächlich für das geringere Auftreten von Mädchen an den LVR-Förderschulen.

Dass Mädchen an den LVR-Förderschulen bedeutend seltener vertreten sind als Jungen, ist auf die unterschiedlichen Häufigkeiten festgestellter sonderpädagogischer Unterstützungsbedarfe bei Mädchen und Jungen in den Förderschwerpunkten KM und SQ zurückzuführen. Diese fallen zudem quantitativ besonders ins Gewicht, da die beiden Förderbedarfe insgesamt deutlich häufiger auftreten als Förderbedarfe aufgrund von Sinnesbehinderungen bzw. -beeinträchtigungen. Für eine ganzheitliche Betrachtung müssten Daten aus dem allgemeinen System vorliegen, um Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf im Gemeinsamen Lernen zu berücksichtigen. Der Frage, wie sich die erheblichen Diskrepanzen nach Geschlecht in der Feststellung sonderpädagogischer Förderbedarfe erklären lassen, wurde im Fachbereich Schulen durch eine Literaturrecherche sowie im fachlichen Austausch mit LVR-Schulleitungen nachgegangen. Die Literaturrecherche zeigt auf, dass in der bisherigen Forschung kaum Untersuchungen zu der Geschlechterverteilung im Unterstützungsbedarf SQ und KM

vorhanden sind. Es lassen sich jedoch Analysen auffinden, welche erklären, dass Jungen z. B. häufiger von einer Störung des Redeflusses/Stottern (Neumann, Euler, Bosshardt, Cook, Sandrieser, Sommer, 2017)[8], von einer Autismus-Spektrum-Störung (Werling, Geschwind, 2013)[9] oder von einer Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (Schreitmüller, 2017)[10] betroffen sind als Mädchen.

Die LVR-Schulleitungen im Unterstützungsbedarf Sprache in der Sekundarstufe I melden einheitlich zurück, dass ihre langjährige Erfahrung zeigt, dass schon immer mehr Jungen in dem Förderschwerpunkt vertreten waren als Mädchen. Die Sprachentwicklung bei Jungen sei krisenanfälliger, die Entwicklung bei Mädchen insgesamt stabiler. Auch im Unterstützungsbedarf Körperliche und motorische Entwicklung wird von den Schulleitungen bestätigt, dass schon immer mehr Jungen in diesem Förderschwerpunkt vertreten waren als Mädchen. Die Jungen seien beispielsweise aktiver und haben dadurch ggf. mehr Verunfallungen. Seit Umsetzung der UN-Behindertenrechtkonvention und der Zunahme der Inklusionsbemühungen sei keine Veränderung der Geschlechterverteilung erkennbar.

Ein stichprobenartiger Blick auf andere Bundesländer weist ähnliche Geschlechterverhältnisse auf. So zeigt sich beispielsweise für Niedersachsen (KM: 32% w zu 68% m; SQ: 32% w zu 68% m), Brandenburg (KM: 40% w zu 60% m; SQ: 32% w zu 68% m) und Mecklenburg-Vorpommern (KM: 35% w zu 65% m; SQ: k. A.) ebenfalls ein deutlicher Überschuss an Jungen in den Förderschwerpunkten SQ und KM. Auch die Schulen des Schwesternverbandes LWL zeigen ähnliche Geschlechterverhältnisse auf.

---

8 https://www.aerzteblatt.de/archiv/189075/Pathogenese-Diagnostik-und-Behandlung-von-Redeflussstoerungen

9 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23406909

10 https://gendermedwiki.uni-muenster.de/mediawiki/index.php?title=Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivit%C3%A4tsst%C3%B6rung/Fachartikel

2. Übergänge nach Ende der Schulzeit im Allgemeinen

Die Berufstätigkeit ist wichtig für den Abbau von persönlichen und institutionellen Abhängigkeiten und somit maßgebend für das Ziel des selbstbestimmten Lebens.

Die Schülerinnen und Schüler haben nach Abschluss der Schule folgende Möglichkeiten:

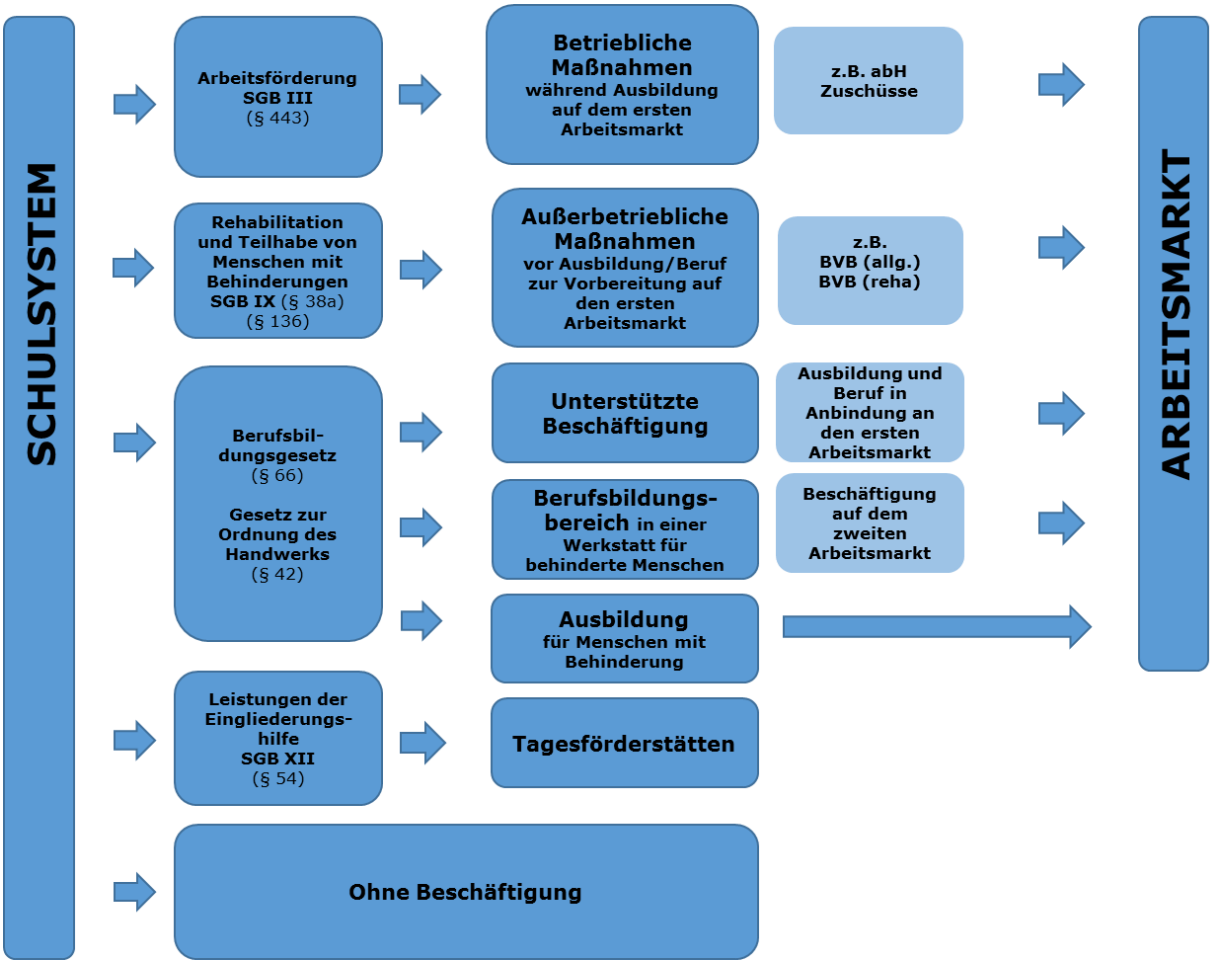


Abbildung 1 Eigene Darstellung der statistisch ausgewiesenen Hauptverbleibmöglichkeiten von Schul-entlassenen mit Behinderung in Anlehnung an BMBF (2012)[11].

Unter Hauptverbleibmöglichkeiten sind alle „offiziellen" Anschlüsse nach Verlassen des Schulsystems zu verstehen, so z. B. der Übergang in eine betriebliche oder außerbetriebliche Maßnahme. Weitere Anschlussmöglichkeiten sind die Unterstützte Beschäftigung oder andere Maßnahmen der Agentur für Arbeit sowie der

---

[11] **abH**= Ausbildungsbegleitende Hilfen: Die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sind für Jugendliche gedacht, deren Ausbildung aufgrund von schulischen und sprachlichen Defiziten oder auch Problemen im sozialen Umfeld gefährdet ist.

BVB= Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme: Wenn die allgemeine BvB nicht reicht, gibt es sogenannte „rehaspezifische" BvB-Angebote. Hier findet eine sonderpädagogische Begleitung und Unterstützung von den Reha-Fachdiensten statt.

Zweiter Arbeitsmarkt= In Deutschland werden unter dem zweiten Arbeitsmarkt alle staatlich subventionierten Arbeitsverhältnisse zusammengefasst.

Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), die Ausbildung, das Studium oder weitere schulische Maßnahmen, um den Schulabschluss zu verbessern. In Abbildung 1 wird verdeutlicht, welche Anschlussmaßnahmen nach Abschluss der Förderschule in Anspruch genommen werden können. Neben den aufgezeigten Verbleibmöglichkeiten können sich den Schulentlassenen weitere Möglichkeiten ergeben, wie beispielsweise die inoffizielle Mitarbeit im privaten Beschäftigungsbereich eines Familienbetriebes. Solche Optionen werden allerdings nicht durch die amtlichen Statistiken abgedeckt und müssen als Dunkelziffer berücksichtigt werden (BMBF, 2012)[12]. Wenn eine Beschäftigung auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden kann, können junge Menschen mit Behinderung in eine Tagesförderstätte wechseln.

2.1 Das duale System der Berufsausbildung und die Schulberufsausbildung

Zur Erlangung eines Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf steht dem Jugendlichen das duale System der Berufsausbildung, nach BBiG (Berufsbildungsgesetz) und HwO (Handwerksordnung), zur Verfügung (vgl. Abb.1). „Dual" bedeutet dabei, dass die Ausbildung an zwei Lernorten stattfindet: Zum einen in der Berufsschule, wo theoretische Inhalte vermittelt werden und zum anderen im Betrieb, in dem praktische Fähigkeiten beigebracht werden. Für eine Berufsausbildung im dualen System ist gesetzlich kein Schulabschluss vorgeschrieben, sodass sich prinzipiell jeder Jugendliche nach Erfüllung der Schulpflicht dort bewerben kann. Dabei ist das duale System jedoch nach Zugangsvoraussetzungen segmentiert. Der Nationale Bildungsbericht von 2012 weist mit der vorgenommenen Aufschlüsselung von Ausbildungsberufen bzw. Berufsgruppen auf eine Segmentierung nach Vorbildungsniveau hin. So sind unter den Auszubildenden nur 6 % der Auszubildenden vertreten, die keinen Schulabschluss haben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2012, 111)[13].

2.2 Die außerbetriebliche und die theoriereduzierte Ausbildung

Eine weitere Anschlussmöglichkeit stellt die außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG und HwO dar (vgl. Abb.1). Diese dient der Versorgung von Jugendlichen mit Benachteiligung oder Behinderung. Zu den außerbetrieblichen Ausbildungen gehören alle Ausbildungen, die nicht in einem Betrieb durchgeführt werden und die staatlich gefördert werden. Sie finden in außerbetrieblichen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation statt, z. B. Berufsbildungswerke, Fortbildungszentren, Akademien oder Schulen[14].
Eine weitere Option der Benachteiligtenförderung stellen die zweijährigen Ausbildungsberufe dar, welche die Ausbildungschancen für Jugendliche mit schlechten Bildungsvoraussetzungen verbessern sollen. Unter dem Begriff Benachteiligtenförderung wird die berufliche Förderung von (jungen) Menschen im Übergang Schule – Arbeitswelt zusammengefasst. Die zweijährigen Ausbildungsberufe basieren auf der Logik, dass deren theoriegemindertes und enges inhaltliches Profil eine kürzere Ausbildungsdauer ermöglichen, was dem geringen Durchhaltevermögen und den kognitiven Möglichkeiten von Jugendlichen mit ungünstigen Bildungsvoraussetzungen entgegenkommen soll. Der Nutzen der theoriegeminderten zweijährigen Ausbildung liegt nach dem BBiG auch darin,

---

12 https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung_Band_14.pdf

13 https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2012/pdf-bildungsbericht-2012/e-web2012.pdf

14 https://www.rehadat-bildung.de/de/betrieblich-ausserbetrieblich/Ausserbetrieblich/index.html

dass „eine abgeschlossene Berufsausbildung, die 18 bis 24 Monate dauert, in einem festgelegten Beruf fortgesetzt werden kann" (Stöhr, 2012, 91)[15].

2.3 Das Übergangssystem

Auf Grund der Lehrstellenkrise und zunehmenden Nachfrage wurde 2006 im Nationalen Bildungsbericht das System der beruflichen Ausbildung unterhalb der Hochschulebene durch den dritten Sektor, das Übergangssystem, ergänzt (Beicht, 2009).[16] Das Übergangssystem umfasst dabei Bildungsgänge, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen (vgl. Abb.1, z. B. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen). Ziel dieser Bildungsgänge ist eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung und zum Teil das Nachholen eines allgemeinbildenden Schulabschlusses. Ergänzend hinzugefügt wurden dem Übergangssystem Angebote, die auf eine anschließende Ausbildung angerechnet werden können oder Voraussetzung zur Aufnahme einer vollqualifizierten Ausbildung sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008, 99)[17].

2.4 Die Ausbildungsreife

Eine zentrale Funktion des Übergangssystems ist es Jugendliche, die als „nicht ausbildungsreif" eingestuft werden, zur Ausbildungsreife zu führen. „Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt (BA, 2009)[18]. Diese Anforderungen sind in die Bereiche schulische Basiskenntnisse, psychologische Leistungsmerkmale, physische Merkmale, psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit sowie Berufswahlreife untergliedert. Für einen detaillierteren Einblick in den Kriterienkatalog der Ausbildungsreife ist dieser auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit einsehbar (BA, 2009). Nicht ausbildungsreife Schulabgängerinnen und Schulabgänger werden von der Bundesagentur für Arbeit nicht in Ausbildungsstellen vermittelt, sondern in berufsvorbereitende Maßnahmen des Übergangssystems. In diesen sollen sie zur Ausbildungsreife geführt werden.

3. Übergänge von LVR-Förderschulen im Besonderen

In der Gesamtschau der statistischen Abfrage wird deutlich, dass den Absolventinnen und Absolventen der LVR-Förderschulen nur in wenigen Fällen der direkte Einstieg in den Arbeitsmarkt oder in eine betriebliche Ausbildung gelingt.

Für den weitaus größten Teil der Schulabgängerinnen und –abgänger der LVR-Förderschulen ist nach Schulentlassung eine weitere berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. ein berufsvorbereitendes Training erforderlich. Die berufsvorbereitenden

---

15 https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_154_Rahmencurriculum.pdf

16 https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_11.pdf

17 https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2008/pdf-bildungsbericht-2008/bb-2008.pdf

18 https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba015275.pdf

Qualifizierungen/Trainings lassen sich einteilen in betriebliche, außerbetriebliche und schulische Maßnahmen, d.h. unmittelbar in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (betrieblich), bei Bildungsträgern oder Rehabilitationseinrichtungen (außerbetrieblich) oder in Schulen, wie z. B. Berufskollegs oder Fachoberschulen (schulisch). Diese Maßnahmen dienen dazu, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Bezug auf die Berufswahl zu erproben bzw. zu erlernen, die Ausbildungsreife zu erlangen und ggfs. den Hauptschulabschluss zu erwerben bzw. nachzuholen. Ein Viertel der Jugendlichen geht direkt nach der Schule in die Werkstatt für behinderte Menschen über.

Die Werdegänge der Schulabgängerinnen und -abgänger sind als Anlage 2 tabellarisch aufgeführt. Auch hier gilt der Hinweis, dass die Auswertung mit dem Abgang der Jugendlichen aus den LVR-Förderschulen endet und in diesem Sinne keine valide Aussage über zukünftige berufliche Werdegänge getroffen werden kann (siehe Punkt 1 zu Schulabschlüssen). Ebenfalls wird darauf hingewiesen, dass nicht für alle Schülerinnen und Schüler Angaben zum Übergang nach der Schulzeit gemacht werden konnten. Die Geschlechterverhältnisse der Werdegänge werden in Anlage 2 dargestellt.

Um die Geschlechterverhältnisse der Werdegänge sinnvoll beschreiben zu können, fehlen Zahlen zu den Werdegängen der Schülerinnen und Schüler mit Unterstützungsbedarf im allgemeinen System. Geschlechterunterschiede können zudem erst ab einer größeren Fallzahl sinnvoll beschrieben werden. Weitere Variablen, wie kognitive oder soziale Einflussfaktoren, z. B. der Bildungsabschluss der Eltern, werden in den vorliegenden Daten ebenfalls nicht berücksichtigt. Für eine ganzheitliche Betrachtung werden weiterhin Informationen über die Verteilung der Geschlechterverhältnisse im Hinblick auf die Werdegänge der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf in NRW insgesamt benötigt. Aufgrund der genannten Beschränkungen der vorliegenden Daten wird auf eine Beschreibung der Geschlechterverteilung der Werdegänge im Text verzichtet.

Insgesamt ist das Verhältnis der direkten Aufnahme von betrieblicher Arbeit, Ausbildung und betrieblicher berufsvorbereitender Qualifizierung und direkten Werkstattaufnahme im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die nach Abschluss der LVR-Förderschule unter der Kategorie „Sonstige" (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos) zusammengefasst werden, ist im Vergleich zum Schuljahr 2015/2016 um 2 Prozentpunkte angestiegen. Im Vergleich zum Schuljahr 2013/2014 zeigt sich sogar ein Anstieg um 6 Prozentpunkte. Die Gründe, die zum Verbleib zu Hause oder zur Arbeitslosigkeit führen können, wurden 2016 in dem LVR-Traineeprojekt „Analyse der Werdegänge von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf, die nach Abschluss der Schule ohne Anschlussmaßnahme verbleiben" im LVR-Dezernat Soziales untersucht (einzusehen in der Niederschrift über die 15. Sitzung des Schulausschusses am 04.09.2017 in Köln, Landeshaus).

Im Einzelnen wurden folgende Wege eingeschlagen:

Arbeitsplatz	1%
Ausbildung im Betrieb	6%
Ausbildung außerbetrieblich	3%

Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung,
z. B. einem Berufsbildungswerk.

Berufsvorbereitende Qualifizierung, betrieblich 1%
z. B. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BVB) – i.d.R. Einzelmaßnahmen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes mit sozialpädagogischer Begleitung, Dauer: i. a. R.: 11 Monate oder Werkstattjahr (Landesprogramm) - berufliche Qualifizierung für Schülerinnen und Schüler, die voraussichtlich keinen Hauptschulabschluss erreichen, in denen der praktische Qualifizierungsanteil in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes stattfindet.

Berufsvorbereitende Qualifizierung, außerbetrieblich 8%
z. B. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BVB) – i.d.R. Gruppenmaßnahme bei Bildungsträgern in außerbetrieblichen Werkstätten mit sozialpädagogischer Begleitung und betrieblichen Praktikumsphasen, Dauer: i. a. R.: 11 Monate oder Werkstattjahr (Landesprogramm) - berufliche Qualifizierung für Schülerinnen und Schüler, die voraussichtlich keinen Hauptschulabschluss erreichen, in denen der praktische Qualifizierungsanteil bei Bildungsträgern in außerbetrieblichen Werkstätten stattfindet.

Berufsvorbereitende Qualifizierung, schulisch 40%
z. B. Förderklasse an Berufskollegs zur Erlangung der Ausbildungsreife (ausgelagerte Werkstufenklassen), Berufsorientierungsjahr, (BOJ) Berufsgrundschuljahr (BGJ), Fachoberschule, andere schulische Bildungsgänge.

Unterstützte Beschäftigung 2%
Individuelle betriebliche, i.d.R. zweijährige Qualifizierung und Begleitung junger Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes als Alternative zur WfbM. Nachrangige Maßnahme für junge Menschen, die ansonsten direkt in eine WfbM einmünden würden.

DIA-AM 0%
Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit, maximal 12-wöchige Maßnahme der Agentur für Arbeit zur Eignungsprüfung und betrieblichen Erprobung, dient meist als Entscheidungsgrundlage für die weitere Planung der beruflichen Teilhabe.

Werkstatt (WfbM) 27%

Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)[19] 13%

[19] Hinweis: Die Schülerinnen und Schüler, die im Anschluss studieren oder Freiwilligendienste absolvieren, sind ebenfalls unter der Kategorie „Sonstige" zusammengefasst.

3.1 Übergänge nach Ende der Schulzeit an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung (KM)

Arbeitsplatz	1% (+-0)
Ausbildung im Betrieb	4% (+1)
Ausbildung außerbetrieblich	4% (+3)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, betrieblich	1% (-1)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, außerbetrieblich	10% (-2)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, schulisch	27% (-3)
Unterstützte Beschäftigung	3% (+2)
DIA-AM	0% (-1)
Werkstatt (WfbM)	40% (+2)
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	11% (-1)

Insgesamt wurden 382 Übergänge von 234 Jungen und 148 Mädchen an den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung erfasst. 5% dieser Schülerinnen und Schüler gelang der direkte Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit 40% geht der größte Teil der Entlassschülerinnen und -schüler der LVR-Schulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung nach der Schulentlassung in eine Werkstatt für behinderte Menschen über.

3.2 Übergänge nach Ende der Schulzeit an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation (HK)

Arbeitsplatz	2% (+2)
Ausbildung im Betrieb	9% (+5)
Ausbildung außerbetrieblich	0% (+-0)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, betrieblich	1% (+-0)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, außerbetrieblich	2% (-5)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, schulisch	67% (+6)
Unterstützte Beschäftigung	0% (+-0)
DIA-AM	0% (+-0)
Werkstatt (WfbM)	13% (-8)
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	6% (+-0)

An den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation wurden insgesamt 96 Übergänge von 53 Jungen und 43 Mädchen erfasst. 67% der Entlassschülerinnen und - entschieden sich für eine weitere schulische berufsvorbereitende Qualifizierung. 2% der jungen Menschen mit Hörbehinderung konnten nach Schulende einen betrieblichen Arbeitsplatz erreichen und 9% begannen eine betriebliche Ausbildung. 3% nehmen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teil, in denen der praktische Qualifizierungsteil in außerbetrieblichen Werkstätten bei Bildungsträgern stattfindet.

3.3 Übergänge nach Ende der Schulzeit an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen (SE)

Arbeitsplatz	0% (+-0)
Ausbildung im Betrieb	0% (+-0)
Ausbildung außerbetrieblich	10% (+10)

Berufsvorbereitende Qualifizierung, betrieblich	3% (-3)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, außerbetrieblich	3% (+-0)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, schulisch	45% (+3)
Unterstützte Beschäftigung	0% (+-0)
DIA-AM	0% (+-0)
Werkstatt (WfbM)	29% (-7)
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	10% (-5)

Bei den Förderschülerinnen und -schülern mit dem Förderschwerpunkt Sehen wurden insgesamt 31 Übergänge von 18 Jungen und 13 Mädchen erfasst. Es gelang in diesem Entlassjahr keinem Schüler bzw. keiner Schülerin der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Personenbezogene Angaben zu den beruflichen Werdegängen der Schülerinnen und Schüler im Gemeinsamen Lernen, die aus den Standorten Köln und Aachen in die Sekundarstufe I der allgemeinen Schule gewechselt sind, liegen der Verwaltung nicht vor und können daher in der Auswertung nicht berücksichtigt werden.

45% der jungen Menschen mit einer Sehbehinderung entschieden sich für eine weitere schulische Qualifizierung, 10% absolvieren eine Ausbildung in einer Einrichtung mit einer zielgruppenspezifischen Unterstützung (i.d.R. Berufsbildungswerk), 29% gingen nach der Schule direkt in die WfbM. Diese hohe Zahl ist auf die bereits angesprochene spezielle Schülerklientel der LVR-Louis-Braille-Schule in Düren zurückzuführen, die vorwiegend Kinder und Jugendliche mit einer mehrfachen Behinderung beschult.

3.4 Übergänge nach Ende der Schulzeit an den Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache (SQ)

Arbeitsplatz	0% (+-0)
Ausbildung im Betrieb	12% (-1)
Ausbildung außerbetrieblich	1% (-1)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, betrieblich	0% (+-0)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, außerbetrieblich	6% (-5)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, schulisch	57% (-2)
Unterstützte Beschäftigung	0% (+-0)
DIA-AM	0% (-1)
Werkstatt (WfbM)	0% (-2)
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	24% (+13)

An den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache in der Sekundarstufe I wurden insgesamt 123 Übergänge von 92 Jungen und 31 Mädchen erfasst. Die Zahlen verdeutlichen: der Beginn einer betrieblichen Ausbildung direkt nach Schulende gelingt vorwiegend Absolventinnen und Absolventen der Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache. 12% der Schülerinnen und Schüler begannen nach der Schule eine betriebliche Ausbildung.

4. Schulabschlüsse und nachschulische Werdegänge an den Förderschulen „Geistige Entwicklung" (GG)

Die vom LVR-Inklusionsamt durchgeführte Schulabfrage enthält auch Angaben zu 755 Schülerinnen und Schülern der nicht in Trägerschaft des LVR befindlichen Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung". Diese Ergebnisse zu den Schulabschlüssen und den nachschulischen Perspektiven der Schülerinnen und Schüler dieser Schulen wird im Folgenden berichtet.

Abschluss nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung"	97% (+4)
Abschluss nach den Richtlinien „Lernen"	1% (-3)
Hauptschulabschluss	0% (-1)
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	0% (+-0)
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	0% (+-0)
Sonstige (Abgangszeugnis Klasse 7, 8, 9)	2% (+1)

Die nachschulischen Werdegänge stellen sich wie folgt dar:

Arbeitsplatz	2% (+1)
Ausbildung im Betrieb	0% (+-0)
Ausbildung außerbetrieblich	0% (+-0)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, betrieblich	0% (-1)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, außerbetrieblich	4% (+-0)
Berufsvorbereitende Qualifizierung, schulisch	3% (+-0)
Unterstützte Beschäftigung	2% (+1)
DIA-AM	0% (-1)
Werkstatt (WfbM)	79% (-4)
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	10% (+3)

Eine Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung haben insgesamt 755 Schülerinnen und Schüler abgeschlossen, darunter 438 Jungen und 317 Mädchen. Die Schülerinnen und Schüler, die in dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung unterrichtet werden, werden zu eigenen Abschlüssen geführt (§ 12 Absatz 4, Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen)[20]. 98% der Schülerinnen und Schüler schlossen die Schule mit den Abschlüssen nach den Richtlinien „Geistige Entwicklung" oder „Lernen" ab. Für Schülerinnen und Schüler, die nach diesen Bildungsgängen unterrichtet werden, ist es vorrangig wichtig, ein hohes Maß an lebenspraktischen Fertigkeiten zu erreichen mit dem Ziel, ein möglichst selbstständiges Leben führen zu können. Die Ergebnisse sind weitgehend vergleichbar mit dem Vorjahr.

[20] https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Schulrecht/Schulgesetz/Schulgesetz.pdf

5. STAR – Schule trifft Arbeitswelt

Den Anteil an betrieblichen Eingliederungen von Schülerinnen und Schülern der LVR-Förderschulen nach der Schulentlassung zu erhöhen und Alternativen zum Übergang in die WfbM zu erschließen, ist seit vielen Jahren erklärtes Ziel des LVR. Durch die betriebliche Eingliederung verbessert sich die Selbstständigkeit der betroffenen jungen Menschen mit Behinderungen und damit die Möglichkeit, ein von staatlicher Unterstützung weitgehend unabhängiges, selbstbestimmtes Leben zu führen. Daher hat der LVR gemeinsam mit anderen Partnern in den letzten Jahren verschiedene Initiativen zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen ergriffen.

Das LVR-Inklusionsamt führt seit dem 01.12.2009 in enger Kooperation mit dem Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS NRW), der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW der BA) und dem Ministerium für Schule und Bildung NRW (MSB NRW), anfänglich in ausgewählten Modellregionen (Bonn, Mönchengladbach, Krefeld, Wesel, Düsseldorf) und seit dem Jahr 2012 flächendeckend, das Programm „STAR – Schule trifft Arbeitswelt" durch (vgl. Vorlagen Nr. 12/4305, 13/1241, 13/1803, 13/2831, 14/376). Im Rahmen des NRW-Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" (KAoA) stellt STAR inklusive Elemente der Berufsorientierung und Übergangsbegleitung für Schülerinnen und Schüler mit einem Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung aus den Bereichen geistige Entwicklung, körperlich-motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen und Sprache zur Verfügung.

Die Durchführung dieser Elemente der Berufsorientierung wurde bis zum Ende des Schuljahres 2016/2017 aus Mitteln des sog. Handlungsfeldes 1 „Berufsorientierung" des Bundesprogramms „Initiative Inklusion" und ab dem Schuljahr 2016/2017 aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, des Landes NRW und Mitteln der Ausgleichsabgabe der beiden Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe finanziert. Die rechtliche Grundlage für die Mitfinanzierung dieser Aufgabe durch die Ausgleichsabgabe wurde durch eine Gesetzesänderung des § 68 Abs. 4 SGB IX bzw. § 151 Abs. 4 SGB IX n.F. im Jahr 2016 geschaffen. Eine Verwaltungsvereinbarung zwischen den beteiligten Partnern zur regelhaften Fortführung dieser Aufgabe wurde Anfang 2017 unterzeichnet und im April 2017 öffentlich bekannt gegeben.

Zum 01.08.2017 endete die Projektphase von STAR durch den Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung auf Landesebene, die nun eine dauerhafte Finanzierung der Berufsorientierung für Jugendliche mit Behinderungen als festem Bestandteil der Landesinitiative „Kein Anschluss ohne Abschluss – Übergang Schule–Beruf in NRW" (KAoA) gewährleistet. Die bewährten Strukturen, wie z. B. die individuelle Begleitung durch die Integrationsfachdienste (IFD) sowie die Koordination, Abwicklung und fachliche Steuerung durch die Koordinierungsstellen KAoA-STAR bei dem jeweiligen Inklusionsamt bzw. Integrationsamt bleiben erhalten.
Die Ziele von STAR, Jugendlichen mit Behinderungen eine Starthilfe in das Berufsleben zu geben, Potenziale zu ermitteln und die beruflichen Fähigkeiten zu fördern, werden durch das Konzept KAoA-STAR in Kooperation mit den Akteuren der regionalen Bildungslandschaften nachhaltig gesichert.

In Schuljahr 2016/2017 sind die Abschlüsse und Werdegänge der Entlassschülerinnen und –schüler der LVR-Förderschulen insgesamt vergleichbar mit dem Vorjahr. Zu berücksichtigen ist, dass sich im Zuge der Inklusion die Schülerschaft in den LVR-Förderschulen zunehmend in Richtung Schülerinnen und Schüler mit komplexen Unterstützungsbedarfen verändert und ein Einstieg dieser Schülerinnen und Schüler in den allgemeinen Arbeitsmarkt direkt nach der Schulentlassung immer mehr Herausforderungen mit sich bringt. Durch die dauerhafte Finanzierung von KAoA-STAR ist sichergestellt, dass diese Schülerinnen und Schüler intensiv von KAoA-STAR bei dem Übergang von der Schule in den Beruf begleitet werden. Die Verwaltung wird diese Entwicklungen genau beobachten und weiterhin die Abschlüsse und beruflichen Werdegänge der Schülerinnen und Schüler an den LVR-Förderschulen berichten.

In Vertretung

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

Anlagen

Anlage 1 – Schulabschlüsse 2016/2017
Anlage 2 – Übergänge nach Ende der Schulzeit 2016/2017
Anlage 3 – Geschlechterverhältnisse 2016/2017

Anlage 1 zur Vorlage 14/2812 – Schulabschlüsse 2016/2017

1. Schulabschlüsse an den LVR-Förderschulen, Förderschwerpunkt KM und SQ

Schulabschlüsse 2016/2017[1]	KM						SQ					
			davon		in Prozent				davon		in Prozent	
	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Geistige Entwicklung	**133**	35%	76	57	57%	43%	**0**	0%	0	0	0%	0
Lernen	**119**	31%	78	41	66%	34%	**6**	5%	5	1	83%	17%
Hauptschulabschluss	**64**	17%	42	22	66%	34%	**91**	74%	69	22	76%	24%
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	**32**	8%	17	15	53%	47%	**20**	16%	14	6	70%	30%
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	**29**	8%	20	9	69%	31%	**0**	0%	0	0	0%	0%
Sonstige (Abgangszeugnis Klasse 7, 8, 9)	**5**	1%	1	4	20%	80%	**6**	5%	4	2	67%	33%
GESAMT	**382**	**100%**	**234**	**148**	**61%**	**39%**	**123**	**100%**	**92**	**31**	**75%**	**25%**

[1] Hinweis: Die nachfolgenden Prozentzahlen sind zum Zwecke der besseren Lesbarkeit gerundet.

Anlage 1 zur Vorlage 14/2812 – Schulabschlüsse 2016/2017

2. Schulabschlüsse an den LVR-Förderschulen, Förderschwerpunkt HK und SE

Schulabschlüsse 2016/2017[2]	HK						SE					
			davon		in Prozent				davon		in Prozent	
	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Geistige Entwicklung	**17**	18%	8	9	47%	53%	**8**	26%	5	3	63%	38%
Lernen	**17**	18%	8	9	47%	53%	**7**	23%	5	2	71%	29%
Hauptschulabschluss	**30**	31%	18	12	60%	40%	**8**	26%	5	3	63%	38%
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	**29**	30%	17	12	59%	41%	**4**	13%	3	1	75%	25%
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	**0**	0%	0	0	0%	0%	**0**	0%	0	0	0%	0%
Sonstige (Abgangszeugnis Klasse 7, 8, 9)	**3**	3%	2	1	67%	33%	**4**	13%	0	4	0%	100%
GESAMT	**96**	**100%**	**53**	**43**	**55%**	**45%**	**31**	**100%**	**18**	**13**	**58%**	**42%**

[2] Hinweis: Die nachfolgenden Prozentzahlen sind zum Zwecke der besseren Lesbarkeit gerundet.

Anlage 1 zur Vorlage 14/2812 – Schulabschlüsse 2016/2017

3. Schulabschlüsse an den LVR-Förderschulen, gesamt

Schulabschlüsse 2016/2017[3]	GESAMT					
			davon		in Prozent	
	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Geistige Entwicklung	**158**	25%	89	69	56%	44%
Lernen	**149**	24%	96	53	64%	36%
Hauptschulabschluss	**193**	31%	134	59	69%	31%
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	**85**	13%	51	34	60%	40%
Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	**29**	5%	20	9	69%	31%
Sonstige (Abgangszeugnis Klasse 7, 8 ,9)	**18**	3%	7	11	39%	61%
GESAMT	**632**	**100%**	**397**	**235**	**63%**	**37%**

[3] Hinweis: Die nachfolgenden Prozentzahlen sind zum Zwecke der besseren Lesbarkeit gerundet.

Anlage 2 zur Vorlage 14/2812 – Übergänge 2016/2017[1]

1. Berufliche Werdegänge an den LVR-Förderschulen, Förderschwerpunkte KM und SQ

Berufliche Werdegänge 2016/2017[2]	KM						SQ					
			davon		in Prozent				davon		in Prozent	
	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Arbeitsplatz	**2**	1%	1	1	50%	50%	**0**	0%	0	0	0%	0%
Ausbildung im Betrieb	**15**	4%	12	3	80%	20%	**15**	12%	12	3	80%	20%
BVB[3], betrieblich	**4**	1%	4	0	0%	0%	**0**	0%	0	0	0%	0%
BVB, schulisch	**102**	27%	67	35	66%	34%	**70**	57%	47	23	67%	33%
BVB, außerbetrieblich	**39**	10%	20	19	51%	49%	**7**	6%	6	1	86%	14%
Ausbildung, außerbetrieblich	**14**	4%	13	1	93%	7%	**1**	1%	1	0	100%	0%
Unterstützte Beschäftigung	**12**	3%	9	3	75%	25%	**0**	0%	0	0	0%	0%
DIA-AM	**0**	0%	0	0	0%	0%	**0**	0%	0	0	0%	0%
Werkstatt (WfbM)	**151**	40%	82	69	54%	46%	**0**	0%	0	0	0%	0%
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	**43**	11%	26	17	60%	40%	**30**	24%	26	4	87%	13%
GESAMT	**382**	**100%**	**234**	**148**	**61%**	**39%**	**123**	**100%**	**92**	**31**	**75%**	**25%**

[1] In den Tabellen werden die Geschlechterverhältnisse prozentual abgebildet. Es wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse erst bei größeren Fallzahlen interpretiert werden können.

[2] Hinweis: Die nachfolgenden Prozentzahlen sind zum Zwecke der besseren Lesbarkeit gerundet.

[3] Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BVB)

Anlage 2 zur Vorlage 14/2812 – Übergänge 2016/2017

2. Berufliche Werdegänge an den LVR-Förderschulen, Förderschwerpunkte HK, SE

Berufliche Werdegänge 2016/2017[4]	HK						SE					
			davon		in Prozent				davon		in Prozent	
	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Arbeitsplatz	**2**	2%	2	0	100%	0%	**0**	0%	0	0	0%	0%
Ausbildung im Betrieb	**9**	9%	7	2	78%	22%	**0**	0%	0	0	0%	0%
BVB, betrieblich	**1**	1%	0	1	0%	100%	**1**	3%	1	0	100%	0%
BVB, schulisch	**64**	67%	36	28	56%	44%	**14**	45%	8	6	57%	43%
BVB, außerbetrieblich	**2**	2%	1	1	50%	50%	**1**	3%	0	1	0%	100%
Ausbildung, außerbetrieblich	**0**	0%	0	0	0%	0%	**3**	10%	3	0	100%	0%
Unterstützte Beschäftigung	**0**	0%	0	0	0%	0%	**0**	0%	0	0	0%	0%
DIA-AM	**0**	0%	0	0	0%	0%	**0**	0%	0	0	0%	0%
Werkstatt (WfbM)	**12**	13%	5	7	42%	58%	**9**	29%	6	3	67%	33%
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	**6**	6%	2	4	33%	67%	**3**	10%	0	3	0%	100%
GESAMT	**96**	**100%**	**53**	**43**	**55%**	**45%**	**31**	**100%**	**18**	**13**	**58%**	**42%**

[4] Hinweis: Die nachfolgenden Prozentzahlen sind zum Zwecke der besseren Lesbarkeit gerundet.

Anlage 2 zur Vorlage 14/2812 – Übergänge 2016/2017

3. Berufliche Werdegänge an den LVR-Förderschulen, gesamt

Berufliche Werdegänge 2016/2017[5]	GESAMT					
			davon		in Prozent	
	gesamt	in Prozent	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Arbeitsplatz	**4**	1%	3	1	75%	25%
Ausbildung im Betrieb	**39**	6%	31	8	79%	21%
BVB, betrieblich	**6**	1%	5	1	83%	17%
BVB, schulisch	**250**	40%	158	92	63%	37%
BVB, außerbetrieblich	**49**	8%	27	22	55%	45%
Ausbildung, außerbetrieblich	**18**	3%	17	1	94%	6%
Unterstützte Beschäftigung	**12**	2%	9	3	75%	25%
DIA-AM	**0**	0%	0	0	0%	0%
Werkstatt (WfbM)	**172**	27%	93	79	54%	46%
Sonstige (z. B. Verbleib zu Hause, arbeitslos)	**82**	13%	54	28	66%	34%
GESAMT	**632**	**100%**	**397**	**235**	**63%**	**37%**

[5] Hinweis: Die nachfolgenden Prozentzahlen sind zum Zwecke der besseren Lesbarkeit gerundet.

Anlage 3 zur Vorlage 14/2812 – Geschlechterverhältnisse 2016/2017

1. Schülerinnen und Schüler 2016/17, öffentliche Schulen und private Ersatzschulen, Sekundarstufe I, alle Schwerpunkte sonderpädagogischer Unterstützung[1]

	Mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung			Ohne sonderpäd. Unterstützungsbedarf	Schüler insges.	Inklusionsanteil	Förderquote
	in allgemeinen Schulen	in Förderschulen	gesamt				
Gesamt	31.600	47.592	79.192	924.243	1.003.435	39,9%	7,9%
Weiblich	10.646	16.038	26.684 (33,7%)	455.508	482.192	39,9%	5,5%
Männlich	20.954	31.554	52.508 (66,3%)	468.735	521.243	39,9%	10,1%

2. Schülerinnen und Schüler 2016/17, öffentliche Schulen und private Ersatzschulen, Sekundarstufe I, Schwerpunkte sonderpädagogischer Unterstützung in Zuständigkeit des LVR

	Schüler insges. (mit und ohne sonderpäd. Unterstützungsbedarf)	HK		SE		KM		SQ	
		Förder-quote	Anzahl Schüler	Förder-quote	Anzahl Schüler	Förder-quote	Anzahl Schüler	Förder-quote	Anzahl Schüler
Weiblich	482.192	0,2%	964	0,1%	482	0,4%	1.929	0,4%	1.929
	48,1%		48,1%		48,1%		34,6%		29,1%
Männlich	521.243	0,2%	1.042	0,1%	521	0,7%	3.649	0,9%	4.691
	51,9%		51,9%		51,9%		65,4%		70,9%

[1] Quelle (Tabelle 1-3): MSB NRW Stat. Übersicht Nr. 396

Anlage 3 zur Vorlage 14/2812 – Geschlechterverhältnisse 2016/2017

3. Inklusionsanteile 2016/17, öffentliche Schulen und private Ersatzschulen, Sekundarstufe I, Schwerpunkte sonderpädagogischer Unterstützung in Zuständigkeit des LVR[2]

Förderschwerpunkt	Inklusionsanteil Schülerinnen	Inklusionsanteil Schüler	Insgesamt
KM	23,0%	22,2%	22,5%
HK	42,7%	39,4%	40,8%
SE	37,9%	36,5%	37,1%
SQ	65,0%	64,5%	64,7%

[2] Quelle (Tabelle 1-3): MSB NRW Stat. Übersicht Nr. 396

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2842

öffentlich

Datum: 14.08.2018
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ugur

Schulausschuss	**10.09.2018**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**11.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Jahresbericht LVR-Integrationsamt 2017/2018

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zum Jahresbericht des LVR-Integrationsamtes 2017/2018 werden zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (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

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

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

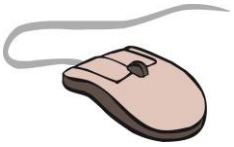
In einem Bericht schreibt das Integrations-Amt jedes Jahr auf:

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

Seit Januar 2018 heißt das Integrations-Amt übrigens:
Inklusions-Amt.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:
www.leichtesprache.lvr.de
Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache
„Das Integrations-Amt stellt sich vor".



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

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

Zusammenfassung:

Der Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen hat mit dem Ausführungsgesetz zum BTHG die Umbenennung des Integrationsamtes bei den beiden Landschaftsverbänden in Inklusionsamt beschlossen. Die Aufgaben und Zuständigkeiten bleiben erhalten.[1]

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber steigt bundesweit um 2,5 %. Die bundesweite Quote der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze beträgt 4,7 %. Mit einer Beschäftigungsquote von 5,2 % verbleibt die Quote in NRW auf dem Niveau des Vorjahres. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland steigt leicht von 8,3 auf 8,5 %. Die Beschäftigungsquote des LVR liegt bei knapp 10,2 % (vgl. Kapitel 6 des Jahresberichtes – dieser ist der Vorlage in der digitalen Form als Anlage beigefügt und liegt zudem in der Sitzung aus).

Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen ist in Deutschland um 4,8 % gesunken. Dieser Trend vollzieht sich auch in NRW (-1,2 %) und im Rheinland (-1,8 %) (vgl. Kapitel 7 des Jahresberichtes).

Das LVR-Integrationsamt hat 2017 über 84 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2016 eingenommen. 15,2 Mio. Euro wurden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales und 2,5 Mio. Euro an den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern abgeführt. Die Mitgliedskörperschaften erhielten wie in den Jahren zuvor 17,3 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit (vgl. Kapitel 8.1). Die finanziellen Verpflichtungen nehmen kontinuierlich zu. Mittelfristige (Arbeitsassistenz, Beschäftigungssicherungszuschuss und personelle Unterstützung) sowie langfristige Verpflichtungen (Integrationsfachdienste und Inklusionsbetriebe) binden bereits 70 % der Netto-Einnahmen des LVR-Integrationsamtes.

Knapp 54,3 Mio. Euro erhielten schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt (vgl. Kapitel 10 des Jahresberichtes). Neben den finanziellen Leistungen steht die Beratung und Begleitung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie der Arbeitgeber im Fokus des LVR-Integrationsamtes (vgl. Kapitel 11 des Jahresberichtes).

Bis Ende 2017 verknüpfte der LVR erfolgreich regionale Förderprogramme und Modellprojekte als LVR-Budget für Arbeit, um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. 2017 endete die Projektphase mit dem Inkrafttreten des BTHG. Alle Bausteine des bisherigen LVR-Budget für Arbeit werden jedoch in ähnlichem Umfang wie bisher fortgeführt: Aktion5, Übergang 500 Plus- mit dem LVR- Kombilohn und die Initiative Inklusion fließen in das neue LVR-Budget für Arbeit-Aktion Inklusion ein (vgl. Kapitel 12.1 des Jahresberichtes). STAR wird als KAoA-STAR zum Regelangebot für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarf.

[1] Mit dem Ausführungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zum Bundesteilhabegesetz (AG-SGB IX NRW) hat der Landtag NRW am 11.07.2018 unter anderem die Umbenennung der Integrationsämter in NRW in Inklusionsämter beschlossen. In dieser Vorlage wird die Bezeichnung „LVR-Integrationsamt" verwendet, da der Jahresbericht die Schwerpunkte der Arbeit aus 2017 und 2018 darstellt.

Das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes haben insgesamt 2.336 Personen wahrgenommen. 65 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gehörten den Schwerbehindertenvertretungen an (vgl. Kapitel 13 des Jahresberichtes).

2017 wurden 687 Präventionsverfahren und 222 BEM-Fälle an die Fachstellen herangetragen. Fünf Arbeitgeber haben eine Prämie für ihr Konzept und die Umsetzung des BEM erhalten (vgl. Kapitel 15 des Jahresberichtes).

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

Begründung der Vorlage Nr. 14/2842:

Der Jahresbericht 2017/2018 des LVR-Integrationsamtes dokumentiert Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt speziell im Rheinland, aber auch in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland. Er informiert dabei über die Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen bei den LVR-Mitgliedskörperschaften. Der Jahresbericht 2017/2018 steht unter dem Motto „Das LVR-Integrationsamt – Wir zeigen Gesicht". Dieses Motto durchzieht den Jahresbericht, in dem sowohl im Organigramm als auch in den folgenden Kapiteln die hinter den erbrachten Leistungen stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dargestellt werden. Die damit bezweckte Transparenz setzt sich auch in der leicht veränderten Optik und inhaltlichen Gestaltung fort. Die neue Kapitelfolge soll der Leserin /dem Leser einen guten Überblick über die umfangreichen Unterstützungsangebote für die schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, die Arbeitgeber und Institutionen bieten.

Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes, die mit dem Jahresbericht dokumentiert wird, berührt die folgenden Zielrichtungen des LVR-Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:

- Z2 (Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln)
- Z3 (Die LVR-Leitungen in Form des Persönlichen Budgets steigern), hier in Form der Leistungen zur Arbeitsassistenz
- Z7 (Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln), im Rahmen eines fachspezifischen Fort- und Weiterbildungsangebotes für die rund 7.000 Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen im Rheinland
- Z8 (Die Leichte Sprache im LVR anwenden)

Der Jahresbericht dokumentiert die Berücksichtigung der Vorgaben 2 bis 4 des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming mit dem LVR-Dezernat Schulen und Integration.

Die Eckpunkte der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen bei den LVR-Mitgliedskörperschaften werden im Sozial-, Schul-, und Inklusionsausschuss anhand einer Präsentation vorgestellt.

In Vertretung

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

LVR-Integrationsamt

JAHRESBERICHT

Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

LVR
Qualität für Menschen

Inklusion und Menschenrechte im LVR

Die erfolgreiche Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist dem Landschaftsverband Rheinland ein besonderes Anliegen. Das **LVR-Integrationsamt** leistet hierzu wichtige Beiträge.

Das kommt auch in den Jahresberichten zum **LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“** zum Ausdruck, die ausgewählte Aktivitäten des gesamten Verbandes gebündelt zur Darstellung bringen und zur Diskussion stellen.

Der Aktionsplan und die Jahresberichte sind hier verfügbar:
www.inklusion.lvr.de

JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR TEILHABE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2017/18

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: LVR-Integrationsamt
50679 Köln
integrationsamt@lvr.de
www.soziales.lvr.de

REDAKTION: Christoph Beyer (verantwortlich)
Emel Ugur

GESTALTUNG: Naumilkat – Agentur für Kommunikation und Design, Düsseldorf

DRUCK: Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach

AUFLAGE: 2.000 Exemplare

INHALTSVERZEICHNIS

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

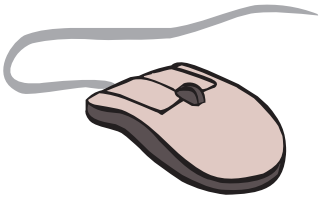
Beim LVR gibt es ein Integrations-Amt.
Es hilft Menschen mit Behinderungen,
wenn sie arbeiten.
Oder eine Arbeit finden wollen.

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

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

Seit Januar 2018 heißt das Integrations-Amt übrigens:
Inklusions-Amt.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:
www.leichtesprache.lvr.de
Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache
„Das Integrations-Amt stellt sich vor".

01 Vorwort 6

02 Das LVR-Integrationsamt 8

03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2017 12

04 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2018 18

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen 21
5.1 In Deutschland 23
5.2 In Nordrhein-Westfalen 23
5.3 Im Rheinland 24

06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen 26
6.1 In Deutschland 26
6.2 In Nordrhein-Westfalen 28
6.3 Im Rheinland 29
6.4 Bei den Kommunalen Arbeitgebern im Rheinland 30

07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen 32
7.1 In Deutschland 32
7.2 In Nordrhein-Westfalen 33
7.3 Im Rheinland 34

08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe 35
8.1 Die Erhebung der Ausgleichsabgabe 35
8.2 Die Verwendung der Ausgleichsabgabe 37

09 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX 42
9.1 Die Kündigungsschutzverfahren 43
9.2 Widerspruchs- und Klageverfahren 45

10 Finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen 46
10.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen 47
10.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber 50
10.3 Finanzielle Förderung von Inklusionsbetrieben 54
10.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung) 57

11 Beratung und Begleitung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes 58
11.1 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben 58
11.2 Technischer Beratungsdienst im LVR-Integrationsamt 59
11.3 Externe Beratung für Integration bei den Kammern im Auftrag des LVR 61
11.4 Integrationsfachdienste 62

12 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion/
Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR) 65
12.1 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion 66
12.2 KAoA-STAR 71

13 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit 76
13.1 Seminare und Fortbildungsmaßnahmen 76
13.2 Öffentlichkeitsarbeit 78

14 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX 86
14.1 Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX 86
14.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX 88

15 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben 92
15.1 Förderung innovativer Modellprojekte 92
15.2 Forschungsvorhaben 95

Nachwort 98

16 Anhang 99
16.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen 99
16.2 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapiteln 100
16.3 Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln 103
16.4 Herkunft der Daten nach Kapiteln 107

01

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Umsetzung des neuen Bundesteilhabegesetzes war im Laufe des letzten Jahres eine besondere Herausforderung für das LVR-Integrationsamt. Formuliertes Ziel des Gesetzes und gleichzeitig ein besonderes Anliegen des LVR-Integrationsamtes ist es, Menschen mit Behinderung und einem hohen Unterstützungsbedarf die berufliche Teilhabe zu ermöglichen. Bereits kurz nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt hat das LVR-Integrationsamt im Rahmen von zahlreichen Fachseminaren und -vorträgen über die Reform des SGB IX im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes informiert.

Zum 1. Januar 2018 ist das neue LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion in Kraft getreten. Dieses stellt vielfältige Leistungen zur Unterstützung des Übergangs in Arbeit und Ausbildung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus einer Hand für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen zur Verfügung. Damit schließt der LVR die bestehenden Lücken, die über das Bundesteilhabegesetz nicht abgedeckt sind, mit freiwilligen Leistungen und in erster Linie aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch das LVR-Integrationsamt. Die LVR-Dezernate Soziales und Schulen und Integration arbeiten dabei eng zusammen und erbringen die Leistungen gemeinsam – passgenau und individuell.

Als Leiterin des Dezernates Schulen und Integration liegt mir der Übergang von der Schule in den Beruf für junge Menschen mit Handicap besonders am Herzen. Daher freut es mich besonders, dass im August 2016 die gesetzliche Grundlage für die Zuständigkeit des LVR-Integrationsamtes auch für die berufliche Förderung für junge Menschen mit Behinderung geschaffen wurde. Es gilt, jungen Menschen, die aus Förderschulen oder aus dem gemeinsamen Lernen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen oder sich darauf vorbereiten, berufliche Perspektiven zu eröffnen. So können an dieser wichtigen Schnittstelle im Leben junger Menschen die Weichen für ihre berufliche Zukunft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gestellt werden. Mit den Leistungen aus KAoA-STAR – Schule trifft Arbeitswelt unterstützt das LVR-Integrationsamt Schülerinnen und Schüler gezielt und frühzeitig auf dem Weg in den Beruf. Denn der Gedanke und das Anliegen der Inklusion beweisen sich letztlich in der Erreichung des Ziels, junge Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich für ein selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft und im Arbeitsleben fit zu machen.

Daneben bleibt die Schaffung von neuen Arbeitsbedingungen und die Sicherung und Gestaltung von wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen das oberste gemeinsame Ziel des LVR-Integrationsamtes und seiner Fachdienste sowie der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland. Überdies beschäftigt sich das LVR-Integrationsamt intensiv mit den Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung und den Innovationen in der modernen Arbeitswelt. Das Interesse gilt dabei der Frage, welche Chancen sich daraus in Zukunft für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ergeben.

Der Bericht bietet einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Aufgaben des LVR-Integrationsamtes, seiner Fachdienste und Partner. Gemeinsam haben wir uns auf den Weg gemacht, die Arbeitswelt von morgen insbesondere im Sinne der Menschen mit Behinderung zu gestalten. An diesem Ziel wird sich auch künftig nichts ändern. Was sich allerdings ändert, ist der Name des LVR-Integrationsamtes. Der Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen hat mit dem Ausführungsgesetz zum BTHG die Umbenennung des Integrationsamtes bei den beiden Landschaftsverbänden in Inklusionsamt beschlossen. Die Aufgaben und Zuständigkeiten bleiben erhalten. Für mich stellt sich der neue Name als Ausdruck der Wertschätzung für die gute Arbeit im LVR-Inklusionsamt dar, worüber ich mich sehr freue.

Es grüßt Sie freundlich

Angela Faber

Prof. Dr. Angela Faber

LVR-Dezernentin
Leiterin des Dezernates Schulen und Integration
Köln, im Juli 2018

02

DAS LVR-INTEGRATIONSAMT

Zuständigkeit und Aufgaben

Seine Aufgaben sind in § 185 Abs. 1 Satz 1 SGB IX definiert. Bei deren Wahrnehmung versteht sich das LVR-Integrationsamt sowohl als Partner der schwerbehinderten Menschen sowie deren Interessenvertretungen als auch als Partner der Arbeitgeber. Für die Akteure hält es ein umfassendes Angebot an Beratungs-, Begleitungs- und finanziellen Leistungen bereit.

Das LVR-Integrationsamt gliedert sich in fünf Abteilungen. Außerdem ist ihm die Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zugeordnet. Um den Aufgaben und der Arbeit ein Gesicht zu geben, sehen Sie die dahinterstehenden Personen und Köpfe hier und auf den folgenden Seiten des Jahresberichts.

Organisation und Zuständigkeiten

Stabsstelle
Emel Ugur

Fachbereichsleiter
Christoph Beyer

BIH Geschäftsstelle
Carola Fischer / Birgit Schütz

Begleitende Hilfen/ Kündigungsschutz
Gerhard Zorn

Technischer Beratungsdienst
Dr. Carsten Brausch/
Michael Henkel (derzeit Vertreter)

Integrationsbegleitung, Inklusionsbetriebe
Klaus-Peter Rohde

Erhebung der Ausgleichsabgabe, Institutionelle Förderung, Haushalt
Beatrix Seufert

Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben
Timo Wissel

Teamleitungen
Manuela Landmann / Harald Kill

Teamleitungen
Melanie Glücks / Hermann Kiesow

Koordinator
Joachim Dittmann

Koordinatorinnen
Simone Zimmer / Frauke Borchers

38 Fachstellen

In NRW wurde darüber hinaus von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Aufgaben auf kommunale Partner (Kreise, kreisfreie Städte und große kreisangehörige Städte) zu übertragen.

Die 38 Fachstellen im Rheinland sind zuständig für finanzielle Hilfen zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die Anhörung im Sonderkündigungsschutz. Die Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen ist durch Verordnung und Satzung geregelt.

Den Fachstellen werden jährlich von der Landschaftsversammlung Rheinland Mittel der Ausgleichsabgabe zur Aufgabenerledigung zur Verfügung gestellt.

Die Leistungen im Überblick

Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe Kapitel 8

Der besondere Kündigungsschutz nach SGB IX Kapitel 9

Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber / Einrichtungen Kapitel 10

Beratung und Begleitung Kapitel 11

LVR-Budget für Arbeit / KAoA-STAR Kapitel 12

Seminare und Öffentlichkeitsarbeit Kapitel 13

Prävention und BEM Kapitel 14

Modellprojekte und Forschungsvorhaben Kapitel 15

Das LVR-Integrationsamt – Wir zeigen Gesicht

Wir freuen uns, Ihnen auch in diesem Jahr unseren Jahresbericht präsentieren zu können. Die aufmerksamen Leserinnen und Leser unter Ihnen werden die leicht veränderte Optik und Gestaltung des Berichtes bemerken. Wir haben in den vergangenen Monaten viel Arbeit investiert, die Leistungen, Angebote und handelnden Personen des LVR-Integrationsamtes noch transparenter und für all unsere Zielgruppen zugänglicher zu machen.

Dazu haben wir unter anderem unseren Internetauftritt überarbeitet sowie einige Broschüren in Leichter Sprache veröffentlicht. Im Jahresbericht haben wir die Kapitelfolge hinsichtlich der gesetzlichen Grundlagen angepasst, um einen guten Überblick über unsere Leistungen geben zu können.

Unser Ziel ist es, auch damit den in manchen Fällen ganz unterschiedlichen Ansprüchen an unsere Leistungen gerecht zu werden. Unsere Angebote der Beratung und Begleitung im Arbeitsleben richten sich an Arbeitgeber und Interessenvertretungen, in erster Linie an die Schwerbehindertenvertretungen, sowie an schwerbehinderte Beschäftigte. Allen genannten Zielgruppen möchten wir einen möglichst einfachen Zugang zu unseren Leistungen ermöglichen.

Gerade Arbeitgeber legen berechtigterweise Wert auf umfassende und präzise Informationen sowie auf direkte Ansprechpersonen. Dem kommen wir mit unserem verschlankten Internetauftritt nach. Klare Zuordnungen im Integrationsamt, innerhalb der Integrationsfachdienste sowie bei den Kammern sorgen für kurze Wege und direkten Kontakten in den Betrieben und Dienststellen.

Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers bekommen mit unseren Publikationen und Seminaren das Werkzeug an die Hand, um sich in der immer komplexer werdenden Arbeitswelt für die Kolleginnen und Kollegen mit einer Schwerbehinderung einsetzen zu können.

Wir stellen fest, dass für zahlreiche schwerbehinderte Beschäftigte der Unterstützungsbedarf in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. So zum Beispiel die Nachfrage nach Unterstützung durch Arbeitsassistenz. Mit dem LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion möchten wir mehr Menschen mit Behinderungen den Schritt aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Auch in diesem Bereich wächst die Nachfrage nach Beratung und Unterstützung. Alle, die auf schnelle und passgenaue Unterstützung angewiesen sind, sollen diese auch unkompliziert finden.

Bei all unseren Anstrengungen stehen für das LVR-Integrationsamt die Menschen im Mittelpunkt. Das sind zum einen die Beschäftigten und ihre Arbeitgeber, die wir mit unseren Angeboten unterstützen. Dies gilt aber auch für die Kolleginnen und Kollegen im LVR-Integrationsamt, bei den Fachstellen, den Integrationsfachdiensten sowie bei den Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern im Rheinland. Das Miteinander all dieser Akteure für das gemeinsame Ziel – einen inklusiven Arbeitsmarkt – macht unsere Leistungen aus. In unserem Jahresbericht geben wir vielen von ihnen ein Gesicht. Leider können wir nicht alle von ihnen ins Bild rücken – aber wir haben ja glücklicherweise noch viele Jahresberichte vor uns!

Christoph Beyer
Leiter des LVR-Integrationsamtes

03

DIE SCHWERPUNKTE DER ARBEIT IM JAHR 2017

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Integrationsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe und innovative Ansätze wie das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion".

Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zu den Investitionskosten von über 167 neu geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Höhe von fast 1,1 Mio. Euro erhalten. An Inklusionsbetriebe sind 0,7 Mio. Euro für rein investive Maßnahmen zur Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen geflossen. Bis Ende 2017 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 134 und die Zahl der bewilligten Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen auf 1.704 gestiegen.

710 Werkstattbeschäftigten ist mit dem Modellprojekt „Übergang 500 Plus" der Wechsel aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen.

Das LVR-Integrationsamt ist Partner des Bundes und des Landes NRW bei der Umsetzung und Durchführung des Handlungsfeldes 2 „Neue betriebliche Ausbildungsplätze" und des Handlungsfeldes 3 „Neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung" des Bundesprogramms „Initiative Inklusion". Im Rheinland sind im Rahmen des Programms 341 Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche und 565 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre neu geschaffen worden.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bleibt auch 2017 der Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. Schwerbehinderte und gleichgestellte Berufstätige selbst erhalten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen. Finanzielle Förderungen in Höhe von knapp 8,7 Mio. Euro sind direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte und Selbstständige geflossen. Die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen in Inklusionsbetrieben ist mit fast 10 Mio. Euro gefördert worden. Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von 2.067 Arbeits- und Ausbildungsplätzen von knapp 6,5 Mio. Euro sowie rund 20,8 Mio. Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

3.3 Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes im LVR-Integrationsamt

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, kurz Bundesteilhabegesetz (BTHG), soll Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben in der Mitte der Gesellschaft ermöglicht werden. Das Bundesgesetz ist in den ersten beiden von insgesamt vier Reformstufen bereits in Kraft getreten.

Den Schwerpunkt des Bundesteilhabegesetzes bildet die Reform der Eingliederungshilfe, die aus der Sozialhilfe herausgelöst wird. Die Philosophie lautet: Heraus aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe – hin zu mehr Selbstbestimmung.

Durch das Bundesteilhabegesetz wird das SGB IX, das die Grundlage für die Arbeit des LVR-Integrationsamtes (und aller anderen Integrationsämter in Deutschland) ist, stufenweise reformiert. Infolgedessen ist die reformierte Eingliederungshilfe nun Teil 2 des SGB IX und das Schwerbehindertenrecht seit dem 1. Januar 2018 unter geänderter Paragraphenfolge im dritten Teil des SGB IX zu finden.

Im Schwerbehindertenrecht sind bereits 2017 einige Änderungen in Kraft getreten, die die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen verbessern. Hierzu zählen die Absenkung des Schwellenwertes für die Freistellung der Vertrauensperson von bislang 200 schwerbehinderten Menschen im Betrieb auf 100, die angehobene Staffelung der Schwellenwerte für die Heranziehung der Stellvertreter, so dass die Vertrauenspersonen in größeren Betrieben zukünftig mehr Stellvertreter heranziehen können als die zuvor maximal möglichen zwei, die vereinfachte Fortbildungsmöglichkeit des Stellvertreters durch Wegfall der bisherigen Einschränkungen, wonach eine Fortbildung die ständige Heranziehung, die häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken im Amt voraussetzt, die Kostenübernahme einer Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung im erforderlichen Umfang durch den Arbeitgeber sowie die Schaffung eines Übergangsmandats bei Betriebsübergängen entsprechend dem § 21a BetrVG.

Des Weiteren wurde festgelegt, dass eine Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird, unwirksam ist. Dabei hat der Gesetzgeber offengelassen, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form die Beteiligung zu erfolgen hat. Zu diesen und weiteren Fragen rund um das BTHG und seine Umsetzung stellt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) umfangreiche Informationen unter www.integrationsaemter.de zur Verfügung.

3.4 Fallmanagement

Im März 2017 wurde im LVR-Integrationsamt ein Fallmanagement eingeführt. Ein fünfköpfiges Fallmanagementgremium befasst sich seitdem mit der Steuerung besonders komplexer Fallkonstellationen. Wesentliches Ziel des Fallmanagements ist es, bei schwierigen Sachverhalten durch Koordination und Vernetzung der an der Leistungserbringung beteiligten Stellen die Dienstleistungsorientierung und damit die personenzentrierte Bearbeitung der Fördermaßnahmen zu stärken. Es ist vorgesehen, das Fallmanagement auf die Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern zu erweitern. Dazu wird es unter anderem bei den Regionaltagungen Mitte 2018 vorgestellt.

3.5 Übergang Schule – Beruf / KAoA-STAR

NRW hat mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) ein flächendeckendes Übergangssystem aufgebaut, das Jugendliche beim Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium oder Beruf unterstützt. KAoA-STAR – Schule trifft Arbeitswelt ist ein inklusiver Baustein in diesem Übergangssystem und übernimmt die berufliche Orientierung der Zielgruppen von KAoA-STAR.

Das Angebot von KAoA-STAR richtet sich an Schülerinnen und Schüler mit einer Schwerbehinderung oder mit ausgewiesenem Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Bereichen Körperliche und motorische Entwicklung, Geistige Entwicklung, Hören und Kommunikation sowie Sehen und Sprache von Förderschulen und Schulen des Gemeinsamen Lernens. Es wird von den

Integrationsfachdiensten vor Ort in enger Kooperation mit den Schulen und der Reha-Abteilung der Agentur für Arbeit umgesetzt.

Durch den Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung wurde 2017 eine Anschlussfinanzierung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW), dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB NRW), der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) und den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe erarbeitet. Die Finanzierung von KAoA-STAR im Rahmen von KAoA erfolgt jeweils zu einem Drittel vom Land NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und den beiden Integrationsämtern beim LVR und LWL.

Das Konzept beinhaltet ein modulares System der Berufsorientierung. Die Angebote werden je nach Bedarf in Gruppen- bzw. in Einzelsettings durchgeführt. Wichtig ist eine betriebsnahe und bedarfsorientierte Berufsvorbereitung, die bereits drei Jahre vor der Schulentlassung beginnt. Die Standardelemente des KAoA-STAR-Programms sind die Potenzialanalyse, die Berufsfelderkundung, Praktika und Elternarbeit. Während der Projektlaufzeit von STAR sind rund 29.000 Module durchgeführt, über 6.300 Schülerinnen und Schüler und deren Eltern erreicht worden.

Bild 20: VON LINKS NACH RECHTS:
DAVID B. (SCHÜLER, PRAKTIKANT)
TORSTEN WITHAKE (GESCHÄFTSFÜHRUNG ARBEITSMARKTMANAGEMENT RD NRW)
MARCEL Z. (AZUBI – FACHPRAKTIKER KÜCHE)
MATTHIAS MÜNNING (LWL-SOZIALDEZERNENT)
PROF. DR. ANGELA FABER (LVR-DEZERNENTIN SCHULEN UND INTEGRATION)
DR. WILHELM SCHÄFFER (STAATSSEKRETÄR MAGS NRW)
DR. LUDWIG HECKE (STAATSSEKRETÄR MSB NRW)
GRUPPENFOTO NACH DEM ABSCHLUSS DER VEREINBARUNG. FOTO: DIETRICH HACKENBERG

3.6 Rahmenvereinbarung zwischen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Zusammenarbeit bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Bild 21: LINKS FRIEDHELM SIEPE (BA) UND RECHTS CHRISTOPH BEYER (BIH) BEI DER FEIERLICHEN UNTERZEICHNUNG IN BERLIN. FOTO: CLAUDIUS PFLUG

Die Arbeitsmarktlage entwickelt sich seit Jahren positiv – und dennoch sind Menschen mit Behinderung immer noch überproportional von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit betroffen. Die BIH und die BA wollen ihre bestehende Zusammenarbeit ausbauen und intensivieren, um eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung zu erreichen. Ansatzpunkte dafür werden in individuell abgestimmter Beratung und passgenauen Förderangeboten der verschiedenen Leistungsträger gesehen. Dazu ist am 13. Juni 2017 die gemeinsame Rahmenvereinbarung unterzeichnet worden.

Die Rahmenvereinbarung setzt neue Impulse für Vereinbarungen auf regionaler Ebene, so auch für die zwischen der Regionaldirektion in Düsseldorf und den beiden Landschaftsverbänden geschlossene Vereinbarung in Nordrhein-Westfalen.

3.7 Zukunftswerkstatt 2.0 – Wir sind gut aufgestellt!

Auf der Zukunftswerkstatt 2.0 der BIH am 21. und 22. September 2017 in Bad Honnef diskutierten 180 Fachleute aller deutschen Integrationsämter und Vertreterinnen und Vertreter aus Integrationsteams im ganzen Bundesgebiet, wie sie gemeinsam die Inklusion im Arbeitsleben voranbringen können. Eingeladen hatte Christoph Beyer als Vorsitzender der BIH. Thema der Tagung war die Veränderung der Arbeitswelt. Digitalisierung, Flexibilität, Robotik sind dabei nur einige Beispiele für die Herausforderungen, die sich auch für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stellen.

Dabei waren aktive Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitgeber und ihre Inklusionsbeauftragten. Von den Integrationsämtern waren zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Fachrichtungen vertreten. In verschiedenen Workshops widmeten sich die Teilnehmenden der konkreten Formulierung der Herausforderungen der Zukunft, den Instrumenten, die es bereits gibt, wie praxistauglich sie sind und ob sie gegebenenfalls an die veränderte Situation angepasst werden müssen – auch im Hinblick auf die neuen Regelungen im SGB IX, mit denen der Gesetzgeber die Rolle der Integrationsämter und der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt hat.

3.8 Fachtagung „Teilhabe am Arbeitsleben – Das Bundesteilhabegesetz macht sich auf den Weg“

Am 6. November 2017 diskutierten rund 250 Fachleute aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Integrationsfachdiensten, Inklusionsprojekten und Schwerbehindertenvertretungen über das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und wie es gemeinsam gut umgesetzt werden kann. Zu der Tagung hatten die LVR-Dezernate Schulen und Integration sowie Soziales gemeinsam eingeladen. Ziel war es, gemeinsam einen Überblick über das BTHG zu erlangen sowie einen vertiefenden Blick auf die sich daraus ergebenden neuen gesetzlichen Leistungen der Eingliederungshilfe zu werfen, die in Form des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ von der LVR-Eingliederungshilfe und dem LVR-Integrationsamt gemeinsam erbracht werden. Ebenso standen die im Gesetz als „andere Leistungsanbieter“ bezeichneten Akteure im Fokus, die als Alternative zu den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aktiv sein sollen. Thema war außerdem der Übergang von der Schule in den Beruf für junge Menschen mit Behinderung. Nach der Begrüßung und Vorstellung der Thematik durch Frau Prof. Dr. Faber, LVR-Dezernentin Schulen und Integration, und einem einführenden Vortrag von Frau Prof. Dr. Katja Nebe (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) zum BTHG nahmen die Tagungsgäste an moderierten Gesprächen und drei verschiedenen Fachforen teil, deren Ergebnisse im Plenum diskutiert wurden.

Bild 22: PROF. DR. ANGELA FABER, LVR-DEZERNENTIN SCHULEN UND INTEGRATION, ERÖFFNETE DIE FACHTAGUNG „TEILHABE AM ARBEITSLEBEN – DAS BUNDESTEILHABEGESETZ MACHT SICH AUF DEN WEG“ IM NOVEMBER 2017 IN KÖLN. FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

Einführung eines Fallmanagements im LVR-Integrationsamt

Im Januar 2017 wurden wir – fünf Kolleginnen und Kollegen aus den drei Leistungsabteilungen des Fachbereiches 53 – als Fallmanagergremium des LVR-Integrationsamtes eingesetzt. Anlass hierzu war der Wunsch der Leitungsebene nach einer Bündelung von Fachwissen in Komplexfällen mit besonderem Steuerungsbedarf zur Qualitäts- und Serviceverbesserung im Bereich der begleitenden Hilfen.

Nach einer organisatorischen Vorbereitungsphase startete das Fallmanagement im Frühjahr 2017 zunächst für eine einjährige Erprobungsphase. Im Sommer 2017 haben wir den Kreis der am Fallmanagement beteiligten Stellen um die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben, die Integrationsfachdienste und die Kammerberater erweitert. Seither kümmern wir uns vorwiegend um schwierige Fallkonstellationen, die Schnittstellen zu mindestens drei Abteilungen des LVR-Integrationsamtes haben, um komplexe Fallkonstellationen, bei denen eine Zuordnung zu einer Abteilung nicht eindeutig getroffen werden kann, sowie um akute Fälle mit besonderem Steuerungsbedarf. So konnten wir beispielsweise im Fall einer selbstständigen Heilpraktikerin mit Asperger-Syndrom durch die Bündelung und Organisation der Leistungen in der Fallkonferenz innerhalb von zwei Wochen eine Lösung herbeiführen, nachdem seit der Antragstellung bei einem anderen Kostenträger und Weiterleitung an den LVR ein Zeitraum von über einem Jahr vergangen war. In weiteren Fällen konnten wir durch die Einbindung der Fachstellen und der Integrationsfachdienste ebenfalls sehr kurzfristig und effektiv eine Lösung finden.

In der rückwirkenden Betrachtung der Erprobungsphase wird für uns immer wieder deutlich, wie wichtig und zielführend ein regelmäßiger Austausch über die verschiedenen Fördermodalitäten und unterschiedlichen Verfahrensregelungen der beteiligten Stellen ist. Im Rahmen unserer Tätigkeit ist unter uns auch ein sehr guter persönlicher Kontakt entstanden, der bei der Lösung von anderen Fällen außerhalb des Fallmanagements ebenfalls sehr hilfreich ist. Aufgrund der guten Zusammenarbeit sollte das Fallmanagement auch weiterhin fest als Steuerungsgremium des LVR-Integrationsamtes etabliert bleiben.

Von links nach rechts: Harald Kill, Melanie Glücks, Hermann Kiesow, Manuela Landmann, Michael Henkel

04

DIE SCHWERPUNKTE DER ARBEIT IM JAHR 2018

4.1 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Mit dem „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion", das seit dem 1. Januar 2018 greift, stärken die LVR-Fachbereiche Integrationsamt und Sozialhilfe gemeinsam umfassend Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung der Eingliederungshilfe nach § 61 SGB IX als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe. Das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion" stellt damit unter anderem die Weiterführung der bisherigen Modellprojekte und Sonderprogramme „Übergang 500 Plus" und „aktion5" sicher.

Das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion" besteht aus zwei Teilen. Im Teil I werden allgemeine Budgetleistungen für WfbM-Wechsler oder als Alternative zu einer WfbM-Aufnahme nach Schulentlassung erbracht (als Fortsetzung des ehemaligen Modells „Übergang 500 Plus"). Im Teil II fließen besondere Budgetleistungen für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf (als Fortsetzung des ehemaligen Programms „aktion5"). Die Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf auch flexibel miteinander kombiniert werden (vgl. Kap. 10.1).

4.2 Modellprojekt „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung"

Das LVR-Integrationsamt hat in Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf und weiteren Kooperationspartnern ein Modell entwickelt, das die speziellen Bedürfnisse von Menschen nach erworbener Hirnschädigung im Arbeitsleben betrachtet. Ziel des Modellprojektes ist es, die Leistungen für Betroffene und deren Arbeitgeber zu optimieren, um eine zeitnahe Wiedereingliederung und eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten. Im Rahmen dieses Projektes werden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion der genannten Zielgruppe über einen Zeitraum von drei Jahren in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die Projektstellen nehmen Beratungsanfragen vor Ort seit dem 1. Mai 2018 entgegen.

4.3 Verbändegespräch

Das Verbändegespräch ist zu einer guten Tradition geworden und wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als wichtiges Netzwerktreffen geschätzt. Diese Tradition wird in 2018 fortgesetzt. Um aber auch mit der Zeit zu gehen, wird der Teilnehmerkreis des Verbändegespräches um neue Akteure und damit auch um neue Inhalte erweitert. Neben Vertreterinnen und Vertretern aus dem LVR-Fachbereich Schulen und aus dem Team „Schule trifft Arbeitswelt" (STAR) sind in 2018 auch die Vertreter der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstellen im Rheinland eingeladen. Ziel ist es, die „alten" mit den „neuen" Akteuren zusammenzubringen, um Menschen mit Behinderung umfassend und gut vernetzt beraten zu können.

4.4 Regionaltagungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit in den regionalen Netzwerken

Das LVR-Integrationsamt ist Partner der Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und ihrer Arbeitgeber – dafür arbeitet es mit anderen Akteuren auf dem Feld der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Rheinland zusammen. Dazu gehören die Arbeitsagenturen, die Fachstellen bei den Kreisen, die kreisfreien Städte und größeren kreisangehörigen Gemeinden, die Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, die Integrationsfachdienste, die Jobcenter sowie der Reha-Träger Deutsche Rentenversicherung. Um die Zusammenarbeit zu verbessern, führt das LVR-Integrationsamt seit 2014 alle zwei Jahre sogenannte „Regionaltagungen" durch. Im Zeitraum Juli bis September 2018 kommen in zehn jeweils ganztägigen Veranstaltungen die verschiedenen Akteure in ihren regionalen Strukturen zusammen, um ihren Austausch und ihre Zusammenarbeit zu reflektieren und zu intensivieren.

4.5 Fachveranstaltung Robotik – Chancen der Teilhabe

Am 13. September 2018 lädt der LVR zu der Veranstaltung „Robotik – Chancen der Teilhabe" inKöln ein. Organisiert wird die Veranstaltung vom Dezernat Schulen und Integration. Rund 250 Personen aus Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik, Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Forschung sowie der Krankenkassen sind eingeladen. Im Fokus stehen aktuelle Entwicklungen im Bereich von Forschung und Praxis im Bereich Robotik, insbesondere adaptive intelligente Assistenzsysteme. Impulsvorträge zeigen auf, wie Menschen mit Behinderungen durch solche Assistenzsysteme ihre Selbstständigkeit und Mobilität im beruflichen Kontext erhalten, steigern oder zurückgewinnen können und mit welchen ethischen Fragen sich die Forschung auseinandersetzt. In Fachforen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Gelegenheit, sich mit den Referentinnen und Referenten zu einzelnen Punkten näher auszutauschen.

4.6 Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018

Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 werden die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen neu gewählt.

Das LVR-Integrationsamt unterstützt die betrieblichen Akteure und interessierten Bewerberinnen und Bewerber für das Amt der Vertrauensperson mit dem neu aufgelegten umfassenden Ratgeber inklusive Checklisten, einem Wahlkalender und Wahlformular-Vordrucken (ZB Spezial „SBV Wahl 2018"), einer praktischen Handlungshilfe zur Durchführung der Wahlen (ZB Info „SBV Wahl 2018") und einem Praxisleitfaden zur Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (ZB Spezial „SBV Guide"). Erstmals gibt es auch eine Infobroschüre zur Wahl der SBV in Leichter Sprache zum Download im Online-Angebot des LVR-Integrationsamtes. Die Neuauflage der umfassenden Informationsbroschüre „Die Schwerbehindertenvertretung" wird Anfang 2019 veröffentlicht. Das LVR-Integrationsamt bietet im Laufe des Jahres insgesamt rund 50 Seminare zu den Themen „Die Wahl der SBV", „Die Wahl der Stufenvertretung", „Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung" sowie zum „Wahlvorstand" an.

Im Online-Angebot der Integrationsämter finden sich im Bereich „SBV Wahl kompakt" alle Informationen zum Thema Wahl sowie ein Wahl-Navi, ein Online-Wahlkalender sowie alle wichtigen Formulare zum Download. Im BIH-Forum beantworten Expertinnen und Experten der Integrationsämter konkrete Fragen.
www.integrationsaemter.de

„Zukunftsoptimismus und Augenmaß“

Was in der Vergangenheit noch als Zukunftsmusik beschrieben worden ist, ist heute bereits gängige Praxis. Längst hat die Digitalisierung der (Arbeits-)Welt nach den Konzernen und Unternehmen nun auch den Klein- und Mittelstand wie auch das Handwerk erreicht.

Es ist heute nichts Besonderes mehr, dass ein Dachdeckerbetrieb nach einem vorbeigezogenen Sturmtief seine Dachrevision mittels einer Drohne durchführt.

Montagearbeiter in der Kfz-Branche tragen Exoskelette und erhalten durch Tragen dieses Assistenzsystems vier zusätzliche „Roboterarme“.

In der Kommissionierung erhält die Fachkraft durch eine intelligente Datenbrille Informationen und Anweisungen per Bild oder Sprache. Warnsignale verhelfen dem Unternehmen zu einer Fehlerquote von null.

Autonome Transportsysteme werden in Kürze die Fabrikhallen verlassen und die Lieferungen auf Straße, Schiene, Wasser oder in der Luft erledigen.

„HEUTE IST DIE UTOPIE VOM VORMITTAG DIE WIRKLICHKEIT VOM NACHMITTAG.“

Truman Capote (US-amerikanischer Schriftsteller, 1924-1984)

All diese „neuen“ Entwicklungen fordern die Beratungsqualität der technischen Beratungsdienste der Integrationsämter.

Arbeitnehmern und Arbeitgebern Ängste zu nehmen und die Möglichkeiten und Chancen insbesondere für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung zu nutzen, birgt eine anspruchsvolle Herausforderung und verlangt ein ausgewogenes Augenmaß.

Die Technischen Berater begleiten mit der TU Dortmund, Lehrstuhl der Rehabilitationstechnik ein Projekt für den ejo (Elektronischen Jobcoach). Hier wird ein digitales Assistenzsystem für „smart devices“ entwickelt. Dieses kann auf individuelle Bedarfe der Nutzer programmiert werden und bietet eine situative Unterstützung.

In 2018 ist eine Veranstaltung mit Spitzenreferenten aus Forschung und Praxis zum Thema Robotik geplant. Das LVR-Integrationsamt bringt hier Gäste aus Politik und Wirtschaft wie auch die eigenen Mitarbeiter auf den neusten Stand der Technik und sensibilisiert für diese Thematik.

Trotz aller Faszination für die Technik und einem gesunden Maß an Zukunftsoptimismus steht für den technischen Beratungsdienst der Mensch im Mittelpunkt der Betrachtung. Die Wahrung der Würde des Einzelnen ist oberstes Ziel.

Künstliche Intelligenz, Robotik, das Internet der Dinge und Neuronale Netzwerke dienen den Menschen als Assistenten und helfen dort, wo es gewünscht und nötig ist. Sie bilden die erste Sprosse auf einer Leiter zum „Design for All“ der (Arbeits-)Welt.

Der technische Beratungsdienst des LVR-Integrationsamtes und die externen Beraterinnen und Berater für Inklusion bei den Kammern freuen sich auf die sich stetig verändernden Herausforderungen und stehen für die ex- und internen Kunden weiterhin für eine fachkompetente und verlässliche Beratung vor Ort bereit.

Dr. Carsten Brausch, Oktober 2017
Geschäftsführer der Bauen für Menschen GmbH

05

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- In Deutschland leben zum Jahresende 2017 rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen. Das sind rund 151.000 oder 2 % mehr als am Jahresende 2015, ihr Bevölkerungsanteil beträgt 9,4 %.
- Zum Jahresende 2017 leben in NRW 1.817.930 schwerbehinderte Menschen.
- Im Rheinland leben 955.093 schwerbehinderte Menschen, das sind mehr als 52 % der schwerbehinderten Menschen in NRW.
- Ein Viertel der schwerbehinderten Menschen im Rheinland haben einen GdB von 100.
- Bei den Behinderungsarten stehen im Rheinland mit über 20 % die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen im Vordergrund.
- Fast 90 % aller schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind älter als 45 Jahre. Den höchsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der erwerbstätigen Bevölkerung hat auch in 2017 die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen mit fast 12 %.

Nach § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX sind Menschen mit Behinderung Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs-und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate hindern können. So liegt eine Beeinträchtigung nach S. 2 vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Nach S. 3 sind Menschen von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach S. 1 zu erwarten ist.

Dabei ist es unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Der Grad der Behinderung (GdB) gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

Als schwerbehinderte Menschen gelten Personen, denen vom zuständigen Versorgungsamt ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr zuerkannt worden ist und die in der Bundesrepublik wohnen, ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben oder beschäftigt sind.

GRAFIK 1:
SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH BUNDESLÄNDERN UND IHR ANTEIL AN DER BEVÖLKERUNG (STAND 2017)

5.1 In Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2017 lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.766.573 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von 9,4 % an der gesamten Bevölkerung entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2015 um 151.013 Personen oder knapp 2 % gestiegen. Etwas mehr als die Hälfte (51 %) waren Männer, 49 % waren Frauen.

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So war circa ein Drittel (34 %) der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre und älter. 44 % gehörten der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 2 % waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. Mit 88 % wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 % der Behinderungen waren angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf. Nur 1 % der Behinderungen war auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 8 %.

Körperliche Behinderungen hatten 59 % der schwerbehinderten Menschen. Bei 25 % waren die inneren Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen. Bei 12 % waren Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 11 % Wirbelsäule und Rumpf. In 5 % der Fälle lag Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor. 4 % litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen. Der Verlust einer oder beider Brüste war bei 2 % Grund für die Schwerbehinderung. Geistige oder seelische Behinderungen hatten insgesamt 13 % der Fälle, zerebrale Störungen 9 % der Fälle. Bei den übrigen Personen (19 %) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

Bei knapp einem Viertel der schwerbehinderten Menschen (23 %) war vom Versorgungsamt der Grad der Behinderung von 100 festgestellt worden. 33 % wiesen einen Behinderungsgrad von 50 auf.

5.2 In Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2017 waren in Nordrhein-Westfalen 1.817.930 Frauen und Männer von den zuständigen Ämtern bei den Kreisen und kreisfreien Städten als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden knapp 50.000 mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2015*. Knapp die Hälfte (909.888) sind Männer.

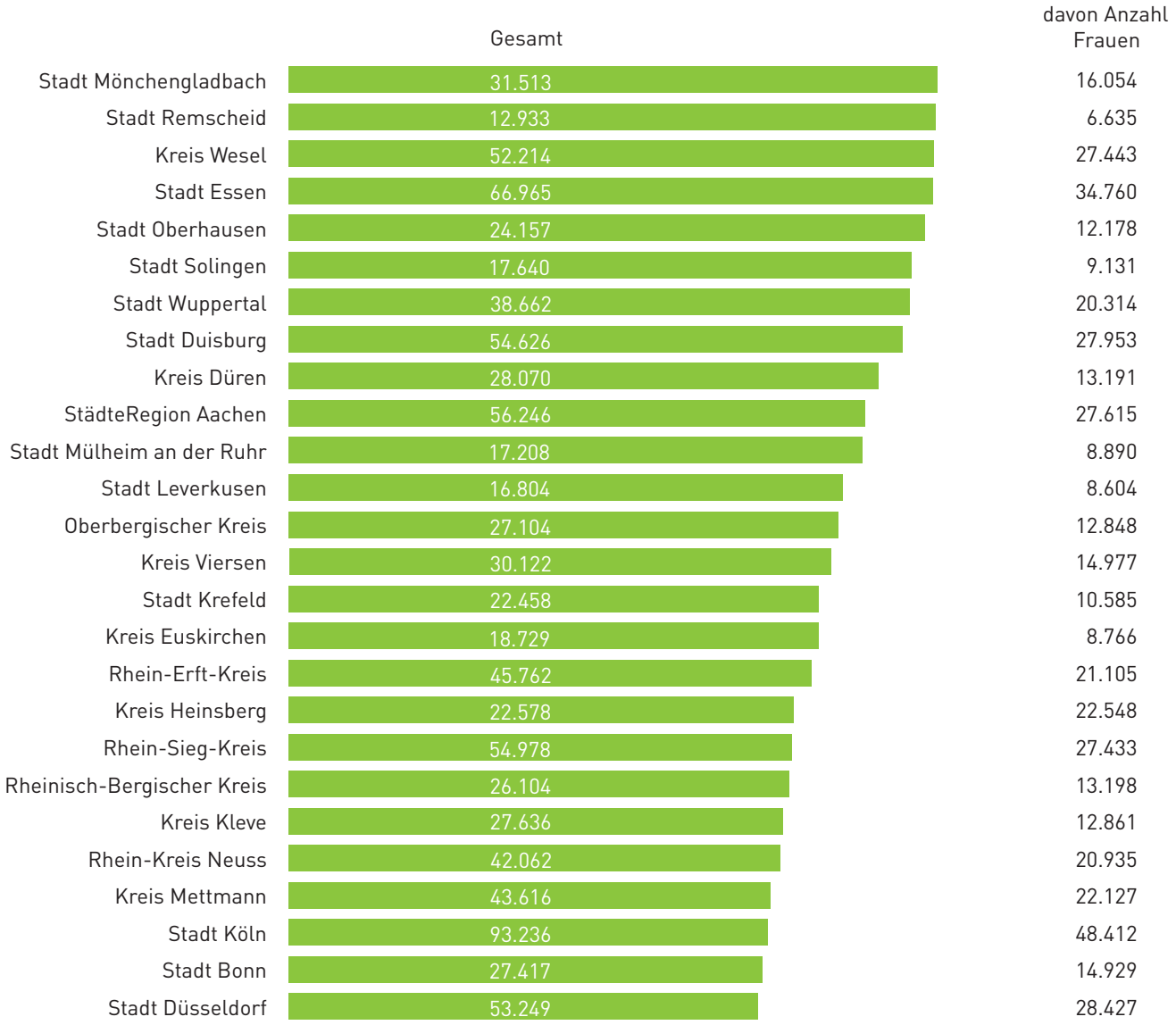
In 23,3 % der Fälle ist ein Grad der Behinderung von 100 zuerkannt worden. Bei 32,3 % der schwerbehinderten Frauen und Männer liegt ein Grad der Behinderung von 50 vor. Der größte Teil der Behinderungen (knapp 94 %) ist auf eine Erkrankung zurückzuführen. Bei nicht einmal 4 % der Anerkennungen ist die Behinderung angeboren. Bei weniger als 2 % liegt die Ursache für die Behinderung in einem Unfall bzw. einer Berufserkrankung. Eine Behinderung aufgrund von Kriegs-, Wehr- oder Zivildienst haben 0,3 %. Bei 1 % führen mehrere Ursachen zu der Anerkennung der Behinderung. Abweichungen zum Vorjahr sind nicht zu verzeichnen.

Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen nehmen mit fast 21 % den größten Teil der Behinderungsarten ein, gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit 18 %. Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen führen in knapp 11 % der Fälle zu einer anerkannten Behinderung, Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule oder des Rumpfes sind im Jahr 2017 bei knapp 9 % der Fälle ausschlaggebend gewesen. Knapp 4 bzw. 3 % der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert bzw. leiden an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit.

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen unter 4 % und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen ein Drittel der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, stellen auch in 2017 die älteren Personengruppen 56 % der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW.

* IT.NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, so dass für den Vergleich auf 2015 zurückgegriffen werden musste.

GRAFIK 2:
ANTEIL DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN AN DER BEVÖLKERUNG IN DEN KREISEN UND STÄDTEN IM RHEINLAND (STAND 2017)



5.3 Im Rheinland

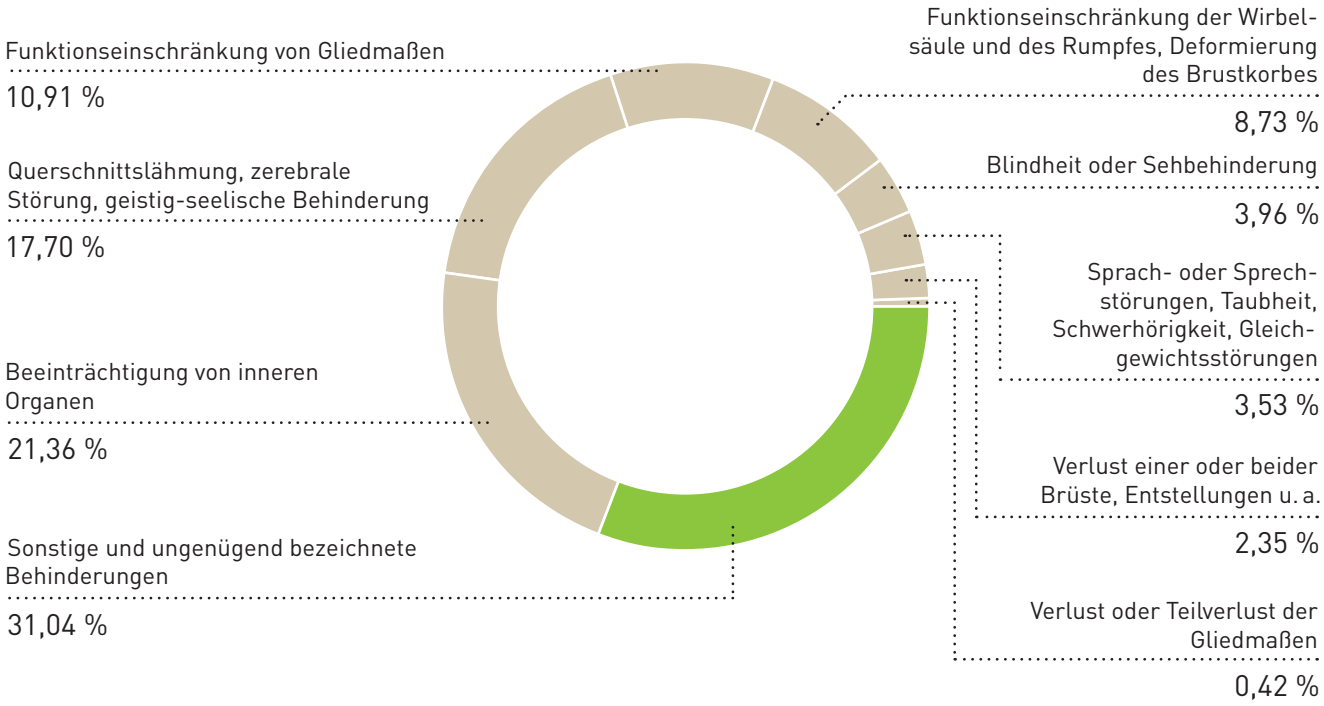
Zum 31. Dezember 2017 leben im Rheinland 955.093 schwerbehinderte Menschen. Dies sind rund 29.527 Personen mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2015. Im Rheinland leben mehr als 52 % der schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen.

Oben stehende Grafik gibt Auskunft über die Anzahl der in den Kreisen und Städten im Rheinland lebenden schwerbehinderten Menschen (Stand: 31.12.2017). Nach Auskunft von IT.NRW liegen die Bevölkerungszahlen für Nordrhein-Westfalen zum 31.12.2017 erst im August 2018 vor, so dass die Grafik nicht die Anzahl der schwerbehinderten Menschen ins Verhältnis zur Einwohnerzahl in den Kreisen und Städten im Rheinland setzt.

Die Verteilung des Grades der Behinderung entspricht dem Landesdurchschnitt; ein Viertel der schwerbehinderten Menschen haben einen Grad der Behinderung von 100 und 32 % ist ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt worden.

Im Rheinland ergibt sich auch für das Jahr 2017 eine Dreiteilung bei den Arten der Behinderung. Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungsarten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und Sehbehinderung. Diese Behinderungsarten machen gerade einmal 10 % aus. Ein größerer Teil der behinderten Men-

GRAFIK 3:
VERTEILUNG DER BEHINDERUNGSARTEN IM RHEINLAND (STAND 2017)



schen leidet an einer der folgenden Einschränkungen: knapp 18 % an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten, über 10 % an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen, knapp 9 % an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes. Mit über 20 % bilden die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen die größte Einzelgruppe. In über 30 % der Fälle liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass der Anteil der Behinderungen ab dem 45. Lebensjahr deutlich zunimmt. Fast 90 % aller schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind älter als 45 Jahre. Den höchsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der erwerbstätigen Bevölkerung hat auch in 2017 die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen mit fast 12 %.

06

DIE BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber steigt bundesweit auf 160.220; plus 3.914 oder 2,5 %. Die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze steigt bundesweit auf 1.057.978; die Quote beträgt 4,7 %.
- Gleichgestellte Menschen haben einen Anteil von 16,6 % an der Beschäftigungsquote.
- Mit einer Beschäftigungsquote von 5,2 % verbleibt die Quote in NRW auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungspflicht bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten 56.658 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt werden.
- Die Beschäftigungsquote im Rheinland liegt bei fast 5,4 % (für das Erhebungsjahr 2015).
- Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland liegt bei 8,5 %. Die Beschäftigungsquote des LVR liegt bei knapp 10,2 %.

Die Meldung der Arbeitgeber zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (§ 80 SGB IX) erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres. Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind für Deutschland und Nordrhein-Westfalen von der Bundesagentur für Arbeit am 15. April 2018 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2016. Die dargestellten Beschäftigungsquoten für das Rheinland und die kommunalen Arbeitgeber basieren auf der Statistik für das Erhebungsjahr 2015, da die Zahlen alle 5 Jahre erhoben werden.

6.1 In Deutschland

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber; Pflichtarbeitsplätze und Beschäftigungsquote

Im Erhebungsjahr 2016 unterliegen 160.220 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Dies sind 3.914 mehr als im Vorjahr. Damit steigt im neunten Jahr in Folge die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehen knapp 27,5 Mio. Arbeitsplätze – 700.000 mehr als im Vorjahr. Die Zahl der bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht zu berücksichtigenden Arbeitsplätze liegt bei 23,1 Mio. – ein Plus von 500.000.

Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist 2016 weiter gestiegen. Es waren 1.078.433 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt, eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 20.455. Damit sind im statistischen Durchschnitt 96,8 % der vom Gesetzgeber geforderten Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt – ein leichter Rückgang von 0,2 % gegenüber dem Vorjahr. Mit einer Beschäftigungsquote in Deutschland von 4,7 % verbleibt die Quote auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten bundes-

weit 274.466 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein.

Der Anteil der Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nachkommen und 5 % oder mehr schwerbehinderte Menschen in ihren Betrieben und Dienststellen beschäftigen, sinkt im Jahr 2016 leicht um 0,2 auf 23,3 %. Der Anteil der Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht überhaupt keine schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beschäftigen, ist um 0,2 % auf 25,5 % gesunken. 81.861 Arbeitgeber (51 %) kommen ihrer Verpflichtung nur zum Teil nach, haben also eine Beschäftigungsquote von weniger als 1 bis unter 5 %.

Betriebsgröße

Die Größe eines Unternehmens hat Einfluss auf die Erfüllung seiner Beschäftigungsquote. Je größer ein Unternehmen, desto höher ist auch seine Beschäftigungsquote. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei Arbeitgebern, die über weniger als 250 Arbeitsplätze verfügen, liegt bei 3,8 %. In Betrieben und Dienststellen mit bis zu 500 Beschäftigten erreicht die Quote 4,3 %. Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten erreichen eine Quote von 5,0 %. In Betrieben mit bis zu 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote dann schon bei 6,0 %.

Status, Alter, Geschlecht

Die besetzten Arbeitsplätze sind zu fast 83,4 % mit schwerbehinderten Menschen, zu 16,6 % mit Personen besetzt, die von der Agentur für Arbeit auf Antrag gleichgestellt wurden. Damit ist die Zahl der Beschäftigten mit Gleichstellung weiter gestiegen um 6.900 auf insgesamt 174.432 Personen. 7.167 schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende zählen per Gesetz auf zwei Pflichtplätze bei der Ermittlung der Quote; ihre Zahl ist im Erhebungsjahr um 130 Personen gestiegen. Die Zahl der Mehrfachanrechnungen bei den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sinkt stetig weiter – im Berichtszeitraum um 514 auf 11.646 Personen.

Der Anteil der Frauen an der Beschäftigungsquote bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beträgt 45,2 %. Die Altersgruppen ab 45 Jahre stellen über 82 % der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.

TABELLE 1:
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN DEN BUNDESLÄNDERN

	Quote in %		
Regionaldirektion	**Gesamt**	**Privatwirtschaft**	**Öffentl. Dienst**
Baden-Württemberg	**4,3**	4,0	5,4
Bayern	**4,6**	4,0	6,7
Berlin	**5,4**	3,8	8,0
Brandenburg	**4,3**	3,5	6,1
Bremen	**4,3**	3,8	6,5
Hamburg	**4,2**	3,6	6,9
Hessen	**5,2**	4,6	7,8
Mecklenburg-Vorpommern	**5,2**	4,3	7,6
Niedersachsen	**4,2**	4,0	5,1
Nordrhein-Westfalen	**5,2**	4,7	7,1
Rheinland-Pfalz	**4,1**	3,7	5,2
Saarland	**4,2**	3,8	5,9
Sachsen	**4,1**	3,4	6,2
Sachsen-Anhalt	**3,5**	3,0	5,6
Schleswig-Holstein	**4,4**	3,8	6,2
Thüringen	**4,4**	3,8	6,3

ERHEBUNG BEI NICHT BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTIGEN ARBEITGEBERN

Die bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen werden in den jährlichen offiziellen Statistiken nicht berücksichtigt. Alle 5 Jahre führt die Bundesagentur für Arbeit deshalb eine Stichprobenerhebung bei Arbeitgebern mit bis zu 20 Arbeitsplätzen durch. Die letzte Erhebung erfolgte im Jahr 2015. Bundesweit sind 116.600 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und 51.200 mit gleichgestellten Menschen besetzt. Dies sind 20.700 bzw. 8.800 mehr besetzte Arbeitsplätze als bei der Erhebung im Jahr 2010.

6.2 In Nordrhein-Westfalen

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber; Pflichtarbeitsplätze und Beschäftigungsquote

Im Jahr 2016 geben 33.170 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX; 641 mehr als im Vorjahr.

Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehen knapp 6.520.918 Arbeitsplätze. Die Zahl der bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht zu berücksichtigenden Arbeitsplätze liegt bei 5.413.129. Davon waren 280.261 mit schwerbehinderten Menschen besetzt.. Mit einer Beschäftigungsquote von 5,2 % verbleibt die Quote auch in NRW auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten 56.658 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein. Die Beschäftigungsquote bei den privaten Arbeitgebern liegt bei 4,7 %.

Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft müssten weitere 53.989 Arbeitsplätze besetzt sein. Die Beschäftigungsquote bei den öffentlichen Arbeitgebern liegt bei 7,1 %.

Insgesamt kommen 8.952 Arbeitgeber (knapp 27 %) ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nach und beschäftigen 5 % oder mehr schwerbehinderte Menschen in ihren Betrieben und Dienststellen. 7.416 Arbeitgeber (22 %) beschäftigen überhaupt keine schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen. 16.802 Arbeitgeber (50,6 %) haben eine Beschäftigungsquote von unter 1 % bis unter 5 %.

Betriebsgröße

Die Größe eines Unternehmens hat Einfluss auf die Erfüllung seiner Beschäftigungsquote. Je größer ein Unternehmen, desto höher ist auch seine Beschäftigungsquote. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei Arbeitgebern, die über weniger als 250 Arbeitsplätze verfügen, liegt bei 4,0 %. In Betrieben und Dienststellen mit bis zu 500 Beschäftigten erreicht die Quote 4,5 %. Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten erreichen eine Quote von 5,0 %. In Betrieben mit bis zu 10.000 Mitarbeitern liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote dann schon bei 6,2 %.

Status, Alter, Geschlecht

Die Gesamtzahl der besetzten Arbeitsplätze setzt sich zusammen aus fast 85,4 % schwerbehinderten Menschen, 13,1 % ihnen gleichgestellten Menschen und 1,5 % sonstigen anrechnungsfähigen Personen. 1.799 schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende zählen per Gesetz auf zwei Pflichtplätze bei der Ermittlung der

TABELLE 2:
BESCHÄFTIGTE* SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH GESCHLECHT, ALTER UND PERSONENGRUPPE IN NRW (ERHEBUNGSJAHR 2016)

	Erhebungsjahr 2016	Gesamt	Männer	Frauen
	Beschäftigte schwerbehinderte Menschen	**261.732**	147.507	114.225
nach Altersgruppen	15 bis unter 20 Jahre	**388**	235	153
	20 bis unter 25 Jahre	**2.752**	1.637	1.115
	25 bis unter 30 Jahre	**5.032**	2.764	2.268
	30 bis unter 35 Jahre	**7.406**	3.851	3.555
	35 bis unter 40 Jahre	**10.435**	5.500	4.935
	40 bis unter 45 Jahre	**16.340**	8.564	7.776
	45 bis unter 50 Jahre	**35.490**	19.312	16.178
	50 bis unter 55 Jahre	**56.291**	30.997	25.294
	55 bis unter 60 Jahre	**69.539**	39.851	29.688
	60 Jahre und älter	**58.052**	34.793	23.260
nach Personengruppen	Auszubildende	**1.817**	1.098	719
	Schwerbehinderte Menschen	**223.552**	124.912	98.639
	Gleichgestellte Menschen	**34.318**	19.454	14.864
	Sonstige Personen	**2.045**	2.042	3

* Jahresdurchschnittszahlen

Quote; ihre Zahl ist im Erhebungsjahr um 130 gestiegen. Die Zahl der Mehrfachanrechnungen bei den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten liegt im Berichtszeitraum bei 4.004 Personen.

Der Anteil der Frauen an der Beschäftigungsquote bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beträgt 43,6 %. Die Altersgruppen ab 45 Jahre stellen über 83 % der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.

6.3 Im Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2016 gaben 17.263 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX, 338 mehr als im Vorjahr.

2016 wurden 169.770 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 32.750 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Frauen und Männern besetzt werden. Die Arbeitgeber in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von knapp 5,0 %. Nur 7 der 14 Arbeitsagenturbezirke erfüllen im Erhebungsjahr 2016 die Beschäftigungsquote von 5 % eigenständig: Der Agenturbezirk Bonn erreicht eine Beschäftigungsquote von 8 %, die Quote im Arbeitsagenturbezirk Duisburg beträgt 6,3 % und in Essen liegt sie bei fast 5,4 %. Die Arbeitsagenturbezirke Solingen-Wuppertal und Düsseldorf erreichen eine Quote von 5,3 bzw. 5,1 %. Die verbleibenden 7 rheinischen Arbeitsagenturbezirke erreichen eine Quote knapp über 4 % und darüber. Am unteren Ende steht der Arbeitsagenturbezirk Mettmann mit 4,2 %.

TABELLE 3:
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN ARBEITGEBERN IM RHEINLAND

Arbeitsagenturbezirk	Anzahl Arbeitgeber	Arbeitsplätze*				Pflichtarbeitsplätze*			Ist-Quote
		Gesamt	davon Auszubildende	davon Stellen nach § 73 (2,3) SGB IX	zu zählende Arbeitsplätze	Soll	IST	unbesetzt**	%
Aachen-Düren	1.707	256.650	11.850	37.248	207.552	9.909	9.249	2.541	4,50
Bergisch Gladbach	1.192	192.382	9.254	18.186	164.943	7.927	7.504	1.945	4,60
Bonn	1.583	648.893	24.483	63.137	561.272	28.674	45.033	2.257	8,00
Brühl	898	133.332	5.144	23.376	104.812	4.976	4.661	1.260	4,40
Düsseldorf	1.737	835.863	28.850	80.819	726.194	35.928	37.971	6.836	5,20
Duisburg	655	125.781	5.686	12.159	107.936	5.234	6.821	764	6,30
Essen	1.069	280.888	13.523	47.234	220.131	10.753	11.776	2.150	5,40
Köln	2.259	708.887	23.216	110.868	574.804	28.165	26.849	6.938	4,70
Krefeld	915	114.137	4.475	12.471	97.191	4.613	4.860	1.115	5,00
Mettmann	1.120	149.079	4.827	15.144	129.108	6.139	5.390	1.661	4,20
Mönchengladbach	1.150	188.496	6.675	26.084	155.737	7.487	7.316	1.817	4,70
Oberhausen	595	101.759	4.379	19.544	77.836	3.747	4.054	725	5,20
Wesel	1.306	164.458	6.930	28.649	128.878	6.077	6.082	1.460	4,70
Solingen-Wuppertal	1.077	176.807	6.847	22.454	147.505	7.097	7.867	1.281	5,30
Rheinland* **	**17.263**	**4.078.012**	**156.139**	**517.373**	**3.403.899**	**166.726**	**169.770**	**32.750**	**4,99**
Westfalen-Lippe* **	**15.907**	**2.442.906**	**113.963**	**320.316**	**2.009.230**	**96.185**	**110.491**	**23.908**	**5,50**

* Jahresdurchschnitt
** um alle Pflichtarbeitsplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in der Region zu besetzen
*** rechnerisch auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

Die privaten beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stellen im Rheinland 94 % aller Arbeitgeber; fast zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten dort. Jeder 25. Arbeitsplatz ist mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt. Die Quote in der Privatwirtschaft liegt im Erhebungsjahr 2016 bei 4,8 % – rund 127.059 Arbeitsplätze sind mit Personen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung besetzt (6.059 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr). Dennoch müssten zur Erreichung der gesetzlichen Beschäftigungsquote weitere rund 31.386 schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen einen Arbeitsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber finden.

Im Öffentlichen Dienst liegt die Beschäftigungsquote im Rheinland bei 7,3 %; es werden über 58.375 Menschen mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung beschäftigt (337 mehr als im Vorjahr). Damit ist jeder 15. Arbeitsplatz in den Behörden mit einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person besetzt.

TABELLE 4:
ARBEITGEBER MIT SITZ IM RHEINLAND UND IHRE VERTEILUNG NACH DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTE IN %

	2016		
Arbeitsagenturbezirk	**alle Arbeitgeber**	**davon privat**	**davon öffentlich**
Aachen-Düren	**4,5**	**4,0**	**5,9**
Bergisch Gladbach	**4,6**	**4,3**	**7,4**
Bonn	**8,0**	**7,4**	**9,8**
Brühl	**4,4**	**4,1**	**6,9**
Düsseldorf	**5,2**	**3,9**	**6,6**
Duisburg	**6,3**	**6,1**	**8,5**
Essen	**5,4**	**5,3**	**6,1**
Köln	**4,7**	**4,3**	**6,9**
Krefeld	**5,0**	**4,5**	**7,2**
Mettmann	**4,2**	**4,0**	**5,6**
Mönchengladbach	**4,7**	**4,2**	**7,7**
Oberhausen	**5,2**	**4,9**	**7,0**
Wesel	**4,7**	**4,2**	**7,8**
Solingen-Wuppertal	**5,3**	**4,6**	**7,7**
Arbeitsagenturbezirke mit den niedrigsten Quoten			
Düsseldorf		**3,9**	
Mettmann	**4,2**		**5,6**
Arbeitsagenturbezirk mit der höchsten Quote			
Bonn	**8,0**	**7,4**	**9,8**

6.4 Bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland

Das Zuständigkeitsgebiet des Landschaftsverbandes Rheinland umfasst die StädteRegion Aachen sowie 12 Kreise und 13 kreisfreie Städte mit rund 9,5 Mio. Einwohnern. In den Kommunalverwaltungen des Rheinlandes und beim Landschaftsverband Rheinland arbeiten rund 108.192 Beschäftigte, davon sind 9.016 schwerbehindert oder gleichgestellt (Vorjahr: 8.653). Im Jahr 2016 beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern 8,55 %. Sie reicht von 6,82 % in der StädteRegion Aachen bis zu 13,65 % im Kreis Wesel. Damit erfüllen die kommunalen Arbeitgeber im Rheinland seit nunmehr acht Jahren alle die gesetzliche Beschäftigungsquote von 8 %.

Vier Verwaltungen beschäftigen zwischen 6 und 7 % schwerbehinderte Menschen: der Kreis Euskirchen, die StädteRegion Aachen, der Rhein-Kreis Neuss und der Oberbergische Kreis. Mit den Städten Bonn, Duisburg, Köln, Mülheim/Ruhr, Oberhausen und Solingen sowie dem Kreis Mettmann, dem Rhein-Sieg-Kreis und dem Rheinisch-Bergischen Kreis erfüllen neun kommunale Arbeitgeber eine Quote zwischen 7 und 8 %.

Die Städte Düsseldorf, Essen, Krefeld und Remscheid sowie die Kreise Kleve, Düren, Heinsberg, Viersen und der Rhein-Erft-Kreis haben eine Beschäftigungsquote zwischen 8 und 9 %. Die vier Verwaltungen der Städte Leverkusen, Mönchengladbach und Wuppertal und des Kreises Wesel beschäftigen zwischen 9 und fast 13 % schwerbehinderte Menschen. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen bei den Kommunalverwaltungen im Rheinland steigt seit 2002 kontinuierlich.

Diese Entwicklung lässt sich auch beim Landschaftsverband Rheinland beobachten. Hat die Beschäftigungsquote 2002 noch bei 6,63 % gelegen, so ist sie im Erhebungsjahr 2016 erstmals zweistellig bei 10,17 %.

* Die Online Statistik der BA für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland wird nur alle 5 Jahr erhoben, so dass die letzte Statistik aus 2015 zugrunde gelegt werden musste.

TABELLE 5:
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN KOMMUNALEN ARBEITGEBERN IM RHEINLAND, 2011–2016, IN %

Kommunen im Rheinland und der LVR	**2016**	**2015**	**2014**	**2013**	**2012**	**2011**
StädteRegion Aachen	**6,82**	6,12	7,52	7,66	7,66	7,62
Stadt Bonn	**8,39**	7,34	7,27	6,88	6,32	6,01
Stadt Duisburg	**7,56**	7,32	7,62	7,37	6,90	6,46
Kreis Düren	**8,15**	8,20	8,38	8,56	8,99	8,80
Stadt Düsseldorf	**8,21**	8,00	7,80	7,44	7,35	7,31
Stadt Essen	**8,04**	8,05	8,07	8,16	7,98	7,20
Kreis Euskirchen	**6,16**	6,16	6,56	6,82	6,89	6,32
Kreis Heinsberg	**9,07**	8,76	9,05	9,07	10,18	10,36
Kreis Kleve	**8,72**	8,49	8,40	8,09	7,96	7,60
Stadt Köln	**7,98**	7,80	7,57	7,16	7,02	6,81
Stadt Krefeld	**9,37**	8,56	8,27	7,34	7,40	7,35
Stadt Leverkusen	**9,72**	9,12	8,50	7,94	7,63	6,94
Kreis Mettmann	**6,89**	7,01	7,12	6,83	7,05	7,05
Stadt Mönchengladbach	**9,95**	9,67	8,90	8,27	7,80	7,04
Stadt Mülheim/Ruhr	**8,30**	7,97	7,69	7,58	7,14	6,75
Oberbergischer Kreis	**6,19**	6,25	5,88	6,24	6,29	6,08
Stadt Oberhausen	**7,06**	7,02	6,86	7,11	7,48	7,32
Stadt Remscheid	**8,01**	8,01	7,71	7,25	6,24	6,09
Rhein-Erft-Kreis	**9,28**	8,64	8,25	7,83	7,85	8,20
Rheinisch-Bergischer Kreis	**7,87**	7,70	7,78	6,23	5,39	5,13
Rhein-Kreis Neuss	**7,41**	6,92	6,66	6,55	6,58	6,03
Rhein-Sieg-Kreis	**7,70**	7,86	7,70	7,49	7,14	7,88
Stadt Solingen	**7,15**	7,40	7,38	7,23	6,85	5,99
Kreis Viersen	**8,75**	8,39	8,12	7,78	6,98	6,72
Kreis Wesel	**13,65**	12,69	12,74	12,06	11,77	12,04
Stadt Wuppertal	**9,29**	9,26	8,82	8,38	8,45	7,33
Landschaftsverband Rheinland	10,17	9,93	9,24	9,29	9,25	9,15
Durchschnittliche Quote	8,55	8,31	7,85	7,66	7,81	7,20
Niedrigste Quote						
Kreis Euskirchen	6,16					
StädteRegion Aachen		6,12				
Oberbergischer Kreis			5,88			
Rheinisch-Bergischer Kreis				6,32	5,39	5,13
Höchste Quote						
Kreis Wesel	**13,65**	12,69	12,74	12,06	11,77	12,04

07

DIE ARBEITSLOSIGKEIT VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- 2017 waren im Jahresdurchschnitt 162.373 schwerbehinderte Menschen arbeitslos (6,4 % aller Arbeitslosen), das waren 8.135 schwerbehinderte Menschen weniger als in 2016 (4,8 %).
- Die allgemeine Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2017 ist stärker zurückgegangen (rd. 5,9 %).
- In NRW sinkt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Jahresdurchschnitt gegenüber dem Vorjahr um 1,28 % auf 47.736.
- Die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in den rheinischen Arbeitsagenturbezirken sinkt um 1,8 % auf 13.779 Personen.
- Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Mittel besser qualifiziert als nicht behinderte Arbeitslose. Dies gilt nicht für NRW, hier haben 49 % keine berufliche Qualifikation – bundesweit sind es 41 %.
- Die Langzeitarbeitslosigkeit arbeitsloser schwerbehinderter Frauen und Männer liegt bundesweit mit 46 % deutlich über der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit (36 %). In NRW und dem Rheinland beträgt sie 51 bzw. 52 % gegenüber 43 % bei der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit.

7.1 In Deutschland

Aktuelle Entwicklung

2017 sind 162.373 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet (6,4 % aller Arbeitslosen). Das waren 8.135 schwerbehinderte Menschen weniger als 2016 (4,8 %).

Dies ist die niedrigste Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer seit 2007. Die allgemeine Arbeitslosigkeit ist im Jahresdurchschnitt 2017 um 5,9 % zurückgegangen. 41 % (67.000) der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen bezogen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und 59 % (96.000) erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II/„Hartz IV“).

Qualifikation arbeitsloser schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt zwar älter, aber im Mittel auch etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. 60 % der schwerbehinderten Arbeitslosen haben einen Studien- oder Berufsabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen sind es 51 %. Bei nicht schwerbehinderten wie schwerbehinderten Arbeitslosen im SGB-II-Leistungsbezug liegt der Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bei unter 50 %. Dies wirkt sich dann allerdings auch bei der Arbeitssuche aus: Rund 60 % der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Arbeitslosgeld-III-Bezug suchen mindestens nach einer Tätigkeit auf Facharbeiterebene. Nur knapp 40 % suchen nach einer Tätigkeit auf Helferebene, während bei nicht behinderten Arbeitslosen der Anteil der nachgefragten Helfertätigkeiten bei 46 % liegt.

TABELLE 6:
ENTWICKLUNG DES JAHRESDURCHSCHNITTLICHEN BESTANDS SEIT 2007

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2007	3.760.586	-	178.642	-
2008	3.258.954	- 13,3	166.101	- 7,0
2009	3.414.992	4,8	168.133	1,2
2010	3.238.965	- 5,2	175.381	4,3
2011	2.976.488	- 8,1	180.354	2,8
2012	2.897.126	- 2,6	176.040	- 2,4
2013	2.950.338	1,8	178.632	1,5
2014	2.898.388	- 1,8	181.110	1,4
2015	2.794.664	- 3,6	178.809	- 1,3
2016	2.690.975	- 3,7	170.508	- 4,6
2017	2.532.837	- 5,9	162.373	- 4,8

Langzeitarbeitslosigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit
Im Jahresdurchschnitt 2017 gehörten 78.000 oder 46 % der arbeitslosen Menschen der Gruppe der Langzeitarbeitslosen an. Im Vergleich dazu: Bei den nicht behinderten Arbeitslosen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen 36 %.

Im Jahresdurchschnitt 2017 waren schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich 86 Wochen arbeitslos. Nicht schwerbehinderte Arbeitslose waren im Schnitt 69 Wochen arbeitslos. Schwerbehinderte Arbeitslose, die ihre Arbeitslosigkeit im Jahr 2017 zumindest vorübergehend beenden konnten, waren bis dahin durchschnittlich 52 Wochen arbeitslos gewesen. Dagegen liegt die abgeschlossene Dauer bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen bei rund 37 Wochen. Gegenüber dem Vorjahr nahm die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit bei Schwerbehinderten um zwei Wochen ab.

7.2 In Nordrhein-Westfalen

In 2017 waren in Nordrhein-Westfalen durchschnittlich 47.736 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Das waren 619 oder rd. 1,28 % weniger als im Jahresdurchschnitt 2016 (48.355). Die allgemeine Arbeitslosigkeit ist in NRW im Jahresdurchschnitt 2017 stärker zurückgegangen (rd. 3,37 %). Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an allen Arbeitslosen stieg auch in 2017 weiter an und liegt nun bei 6,8 %. 39,6 % (18.263) der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen bezogen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und 64,4 % (29.074) erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II/„Hartz IV").

TABELLE 7:
ARBEITSLOSE SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Zahl* der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen 2016		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Bundesrepublik	162.373	108.331	72.779
Nordrhein-Westfalen	47.736	28.419	19.317
Rheinland	26.358	15.692	10.665

*Jahresdurchschnitt

Qualifikation arbeitsloser schwerbehinderter Menschen
In Nordrhein-Westfalen ist der Anteil der geringqualifizierten Menschen überdurchschnittlich hoch. Während auf Bundesebene 41 % der schwerbehinderten und 49 % der nicht behinderten Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können, betrifft dies in Nordrhein-Westfalen fast 50 % der schwerbehinderten und 60 % der nicht behinderten Arbeitslosen. Im heutigen Arbeitsmarkt stellt eine fehlende berufliche Qualifikation das wesentliche Vermittlungshemmnis dar.

Langzeitarbeitslosigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit
In Nordrhein-Westfalen liegt die Langzeitarbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt bei 24.806 schwerbehinderten Frauen und Männern – dies entspricht 51 % der arbeitslo-

TABELLE 8:
QUALIFIZIERUNG DER SCHWERBEHINDERTEN UND NICHT SCHWERBEHINDERTEN ARBEITSLOSEN AUF BUNDESEBENE, IN NRW UND IM RHEINLAND IN %

	Deutschland		Nordrhein-Westfalen	
	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose
ohne Berufsabschluss	38	46	45	55
mit betrieblichem/ schulischem Berufsabschluss	53	40	46	32
mit akademischem Abschluss	5	8	4	6

Redaktioneller Hinweis: Die Bundesagentur für Arbeit konnte für die 14 rheinischen Arbeitsagenturbezirke keine belastbaren Zahlen liefern. Bestände sind teilweise geschätzt worden; die Daten sind damit unterzeichnet und werden nicht ausgewiesen.

sen schwerbehinderten Menschen – 5 % über dem bundesweiten Niveau. Die Zahl ist gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Bei den nicht behinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei 43 % – ebenfalls deutlich über dem Bundesniveau von 36 %. Die Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit ist in Nordrhein-Westfalen ebenfalls auffällig höher als auf Bundesebene. Im Durchschnitt ist ein arbeitsloser schwerbehinderter Mensch in Nordrhein-Westfalen 103 Wochen arbeitslos. Und selbst nicht behinderte Menschen verbleiben in diesem Bundesland 86 Wochen in der Arbeitslosigkeit. Für die schwerbehinderten Arbeitslosen hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit gegenüber 2015 um 1 Woche verlängert; bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es sogar 2 Wochen.

Schwerbehinderte Arbeitslose verbleiben deutlich länger in der Arbeitslosigkeit als Personen ohne Schwerbehinderung. Während im Zeitraum Oktober 2016 bis September 2017 die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Arbeitsloser im Bestand durchschnittlich bereits seit 723 Tagen andauerte, waren es für die Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung 589 Tage.

7.3 Im Rheinland

In den rheinischen Arbeitsagenturbezirken von Aachen-Düren bis Solingen-Wuppertal waren im Jahr 2016 im Jahresdurchschnitt 10.733 schwerbehinderte Frauen und 15.753 schwerbehinderte Männer arbeitslos gemeldet. Ihre Zahl ist gegenüber dem Vorjahr um knapp 500 auf 26.482 Personen gesunken. Dies entspricht einem Rückgang um 1,8 %. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen im Rheinland im Jahr 2016 entspricht damit der Entwicklung auf Landesebene. Auch im Rheinland ist in 2016 die allgemeine Arbeitslosigkeit stärker zurückgegangen: um 3 %.

Im Rheinland stellt sich die Situation unverändert gegenüber dem Vorjahr dar, hier beträgt die Langzeitarbeitslosigkeit 52 % – 13.780 schwerbehinderte Frauen und Männer sind im Jahresdurchschnitt länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zu den Jahresdurchschnittszahlen des Vorjahres ist die Zahl der langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen nur um 266 Personen (1,9 %) gesunken.

TABELLE 9:
DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT IN %

Bund	‹ 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	› 1 Jahr
schwerbehinderte	21	33	46
nicht schwerbehinderte	30	34	36
Nordrhein-Westfalen	**‹ 3 Monate**	**3 Monate bis 1 Jahr**	**› 1 Jahr**
schwerbehinderte	18	31	51
nicht schwerbehinderte	24	33	43
Rheinland	**‹ 3 Monate**	**3 Monate bis 1 Jahr**	**› 1 Jahr**
schwerbehinderte	k. A.	k. A.	56
nicht schwerbehinderte	k. A.	k. A.	57

Redaktioneller Hinweis: Die Bundesagentur für Arbeit konnte für die 14 rheinischen Arbeitsagenturbezirke keine belastbaren Zahlen liefern. Bestände sind teilweise geschätzt worden; die Daten sind damit unterzeichnet und werden nicht ausgewiesen.

08

DIE ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE

KURZ & KNAPP

- 2017 hat das LVR-Integrationsamt über 84 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2016 eingenommen.
- 15,2 Mio. Euro werden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt und 2,5 Mio in den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern eingezahlt.
- Die Mitgliedskörperschaften des LVR erhalten insgesamt 17,3 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.
- Fast 54,3 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt.

Das LVR-Integrationsamt erhebt und verwaltet die Ausgleichsabgabemittel von 17.370 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland. Dies entspricht fast 11 % aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber bundesweit. Die in einer Selbstveranlagung vom Arbeitgeber zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss nach § 163 Abs. 2 SGB IX bis zum 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr beim zuständigen Integrationsamt eingegangen sein. Aussagen zur Entwicklung bei der Ausgleichsabgabe sind dadurch stets um ein Jahr zurück zeitversetzt. Dies macht Prognosen zum Finanzaufkommen schwierig.

Die Mittelbewirtschaftung des LVR-Integrationsamtes wird im NKF-Haushalt des LVR gesondert dargestellt, da es sich bei der Ausgleichsabgabe um eine zweckgebundene Sonderabgabe handelt, die nur für die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt werden darf. Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe wird in einer eigenen Produktgruppe „Leistungen der Ausgleichsabgabe zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen“ nachgewiesen.

Die 17 Integrationsämter vereinnahmten 2017 rund 642,5 Mio. Euro. Mit einem Anteil von mehr als 13 % am bundesweiten Aufkommen an der Ausgleichsabgabe ist das LVR-Integrationsamt eines der finanzstärkeren Integrationsämter.

Dieses Kapitel dokumentiert ausschließlich die Finanzsituation des LVR-Integrationsamtes.

8.1 Die Erhebung der Ausgleichsabgabe

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Erfüllt ein Arbeitgeber diese Pflichtquote nicht, so hat er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine monatlich gestaffelte Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Staffelbeträge wurden 2016 erhöht und betragen gemäß § 160 Abs. 2 S.1 SGB IX grundsätzlich je nach Quote 125, 220 oder 320 Euro.

TABELLE 10:
ERHEBUNG DER AUSGLEICHSABGABE IN EURO

	Erträge*	Aufwendungen
2017	**84.271.817**	**35.675.77**
2016	76.179.556	38.049.550
2015	79.053.714	40.169.269
2014	82.599.087	33.348.351
2013	73.789.655	36.585.623
2012	72.772.761	40.367.068

* inkl. Zuweisungen aus Bundesprogrammen

2017 (für das Erhebungsjahr 2016) hat das LVR-Integrationsamt insgesamt 84 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe eingenommen. Gegenüber dem Erhebungsjahr 2015 (53,9 Mio. Euro) ist eine Steigerung von 14,13 % zu verzeichnen. Dies liegt an der Erhöhung der Staffelbeträge in 2016, die sich in 2017 auswirkt.

Das LVR-Integrationsamt führt nach § 160 Abs. 6 S. 1 SGB IX 20 % seiner Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. 2017 waren dies knapp 15,2 Mio Euro.

16 % aus dem Ausgleichsfonds führt das BMAS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit ab, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Aus den verbliebenen 4 % finanziert es u. a. länderübergreifende Modellprojekte wie die Initiative Inklusion oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb" – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird gemäß § 160 Abs. 6 S. 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Integrationsämter zu erreichen. Seit 1999 zahlt das LVR-Integrationsamt in den Ausgleich ein – im Berichtsjahr rund 2,5 Mio. Euro.

Im Jahr 2017 sind so insgesamt 17,7 Mio. Euro abgeführt worden, so dass die verbleibenden Einnahmen 66,5 Mio. Euro betragen.

Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 38 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitgliedskörperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die Fachstellen rund 25 % der beim LVR-Integrationsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Integrationsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden. Im Jahr 2017 sind deshalb insgesamt 17,3 Mio. Euro an die rheinischen Kommunen geflossen.

Die finanziellen Verpflichtungen des Integrationsamtes nehmen kontinuierlich zu. Bei Betrachtung der mittelfristigen (Arbeitsassistenz und behinderungsbedingte

TABELLE 11:
ZUWEISUNG AUS MITTELN DER AUSGLEICHSABGABE AN DIE FACHSTELLEN DER LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN UND IHR AUFWAND IM JAHR 2017

LVR-Mitgliedskörperschaften	Zuweisung in Euro**	Aufwand in Euro*
Aachen Städteregion	**832.158**	795.816
Bonn Stadt	**1.097.768**	983.121
Duisburg Stadt	**704.232**	675.242
Düren Kreis	**592.622**	554.805
Düsseldorf Stadt	**851.146**	894.662
Essen Stadt	**781.682**	750.227
Euskirchen Kreis	**297.664**	644.691
Heinsberg Kreis	**349.181**	140.602
Kleve Kreis	**423.005**	527.104
Köln Stadt	**1.581.202**	1.604.101
Krefeld Stadt	**539.731**	535.145
Leverkusen Stadt	**986.669**	783.412
Mettmann Kreis	**738.191**	600.863
Mönchengladbach Stadt	**461.962**	279.836
Mülheim/Ruhr Stadt	**142.091**	142.091
Oberbergischer Kreis	**520.539**	532.089
Oberhausen Stadt	**240.006**	242.143
Remscheid Stadt	**296.370**	235.380
Rhein-Erft-Kreis	**811.580**	603.077
Rheinisch-Bergischer Kreis	**396.748**	531.780
Rhein-Kreis-Neuss	**1.073.711**	962.012
Rhein-Sieg-Kreis	**1.023.232**	893.504
Solingen Stadt	**323.330**	322.250
Viersen Kreis	**440.631**	247.043
Wesel Kreis	**948.195**	941.095
Wuppertal Stadt	**843.055**	915.544

** Sockelbetrag zzgl. Nachforderung

Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber) und langfristigen Verpflichtungen (Integrationsfachdienste und Integrationsprojekte) binden die bewilligten Leistungen schon über 70 % der verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Berichtsjahr. Damit reichen im fünften Jahr in Folge die Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr nicht aus, um die Ausgabeverpflichtungen des LVR-Integrationsamtes zu decken. Während in den Jahren 2013 bis 2015 über 15 Mio. Euro der Rücklage der Ausgleichsabgabe entnommen werden mussten, konnte dies 2016 sowie 2017 durch die Zuweisungen des Bundes aus dem Ausgleichsfonds für die Durchführung von Sonderprogrammen vermieden werden.

Bild 25: GRUPPENFOTO AUSGLEICHSABGABE. VORNE VON LINKS NACH RECHTS: SASKIA RIEDEL, ISABEL JOOST, PETRA KANDT, MANFRED HOGREVE. HINTEN VON LINKS NACH RECHTS: WALTER RETTERATH, JOACHIM DITTMANN, FRANK HABET. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

8.2 Die Verwendung der Ausgleichsabgabe

Im Folgenden werden die Inhalte der einzelnen Produkte aus dem NKF-Haushalt beschrieben sowie ihre Aufwendungen beziffert:

1. Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Die Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben soll bewirken, dass behinderte Frauen und Männer in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, dass sie auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können, sowie befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten. Dieses Instrument wird in Form persönlicher Hilfen (Beratung, Betreuung, Information, Arbeitsplatzbesuch, Auskunft usw.) und finanzieller Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erbracht. Dafür werden finanzielle Leistungen an Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes und sozialversicherungspflichtig beschäftigte schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen selbst gewährt. Bei den Gesamtaufwendungen stehen die Ausgaben für den Beschäftigungssicherungszuschuss mit knapp 9 Mio. Euro im Vordergrund. Für investive Maßnahmen zur Einrichtung und Ausstattung eines neuen Arbeitsplatzes haben Arbeitgeber knapp 1,7 Mio. Euro erhalten. Über 5,2 Mio. Euro sind an schwerbehinderte Menschen selbst geflossen für die Übernahme von Kosten bei der Arbeitsassistenz und als Zuschüsse zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Erträge resultieren überwiegend aus Rückforderungen gegenüber Arbeitgebern, z. B. weil Bindungsfristen nicht eingehalten worden sind.

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Leistungen finden Sie in Kapitel 10.1 und 10.2.

GRAFIK 4:
VERTEILUNG DER AUSGABEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES IM JAHR 2017

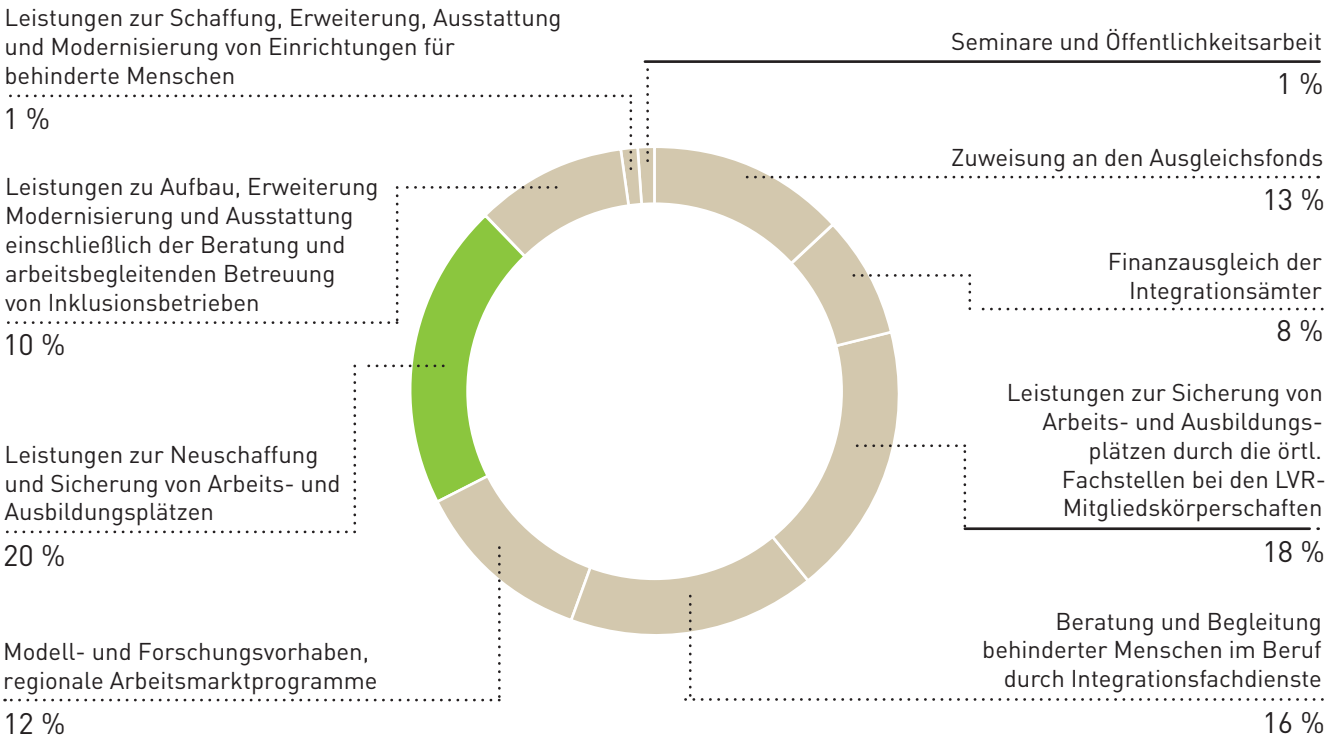


TABELLE 12:
LEISTUNGEN ZUR NEUSCHAFFUNG UND SICHERUNG VON ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2017	**792.037**	**18.664.767**
2016	1.351.507	19.176.934
2015	1.049.461	20.389.127
2014	767.727	16.186.048
2013	979.587	15.596.715
2012	754.657	13.574.134

2. Leistungen zu Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich der Beratung und arbeitsbegleitenden Betreuung von Inklusionsbetrieben

Bis Ende 2017 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 134 und die Zahl der bewilligten Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen auf 1.704 gestiegen. Mehr als 3.200 Abeitsverhältnisse sind bisher in den rheinischen Inklusionsbetrieben entstanden.

Mit der NRW-Landesinitiative „Integration unternehmen!" sind zwischen 2008 und 2011 mehr als 1.000 neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in rheinischen Integrationsprojekten geschaffen worden. Das Land Nordrhein-Westfalen hat sich daraufhin entschieden, die Bezuschussung der Schaffung von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben in eine Regelförderung zu überführen. Im Rheinland kann so die Schaffung von bis zu 125 neuen Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten pro Jahr mit bis zu 10.000 Euro aus Landesmitteln unterstützt werden.

Durch die Beteiligung des Landes NRW an den Zuschüssen zu investiven Maßnahmen bei der Gründung oder Erweiterung eines Integrationsunternehmens bzw. einer Integrationsabteilung belaufen sich die Aufwendungen des LVR-Integrationsamtes auf 0,7 Mio. Euro. Die laufende Förderung im Rahmen von Zuschüssen zu den Personalkosten trägt das LVR-Integrationsamt allerdings allein aus der Ausgleichsabgabe. Bei den Aufwendungen stehen deshalb der pauschalierte Beschäftigungssicherungszuschuss und die Bezuschussung des besonderen Aufwandes in Inklusionsbetrieben gemäß § 217 SGB IX im Vordergrund. Im Berichtsjahr entfallen 90 % der Gesamtausgaben des LVR-Integrationsamtes für die Förderung von Inklusionsbetrieben auf diese beiden Formen der Personalkostenzuschüsse.

Zusätzlich sind in 2017 Mittel aus dem Bundesprogramm „AlleImBetrieb“ (AIB) in Höhe von fast 450.000 Euro für die laufende und investive Förderung von Inklusionsbetrieben verausgabt worden.

TABELLE 13:
LEISTUNGEN AN INKLUSIONSBETRIEBE IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2017	**281.108**	**9.609.602**
2016	369.929	9.426.115
2015	200.499	9.966.805
2014	459.661	10.020.005
2013	141.491	8.641.768
2012	304.585	7.698.105

Weitere Informationen zu den Inklusionsbetrieben finden Sie in dem Faktenblatt (Fact-Sheet) in Kapitel 10.3.

3. Sicherstellung der Beratung und Begleitung behinderter Menschen im Beruf durch Integrationsfachdienste

Im Rahmen seiner Strukturverantwortung hat das LVR-Integrationsamt bei freien Trägern im Rheinland Integrationsfachdienste (IFD) eingerichtet, die gemeinsam vom LVR-Integrationsamt (für die berufliche Begleitung im Arbeitsleben und die Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung), dem LVR-Dezernat Soziales (für die Vermittlung von WfbM-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) und von den Trägern der Rehabilitation (überwiegend für die Vermittlung von Rehabilitanden) beauftragt werden. Zurzeit werden auf 170,25 Stellen 233 Fachkräfte beschäftigt. Die Aufwendungen für das Produkt bestehen zu 98 % aus dem Personalaufwand, zuzüglich Aufwendungen für Qualifizierungen der Fachberaterinnen und Fachberater sowie IT-Aufwendungen für den Betrieb und die Pflege der Fachsoftware KLIFD. Die Erträge basieren auf der Refinanzierung durch Reha-Träger, wenn diese das IFD-Personal im Rahmen ihrer eigenen Zuständigkeit beauftragen, und den Zuweisungen für Arbeitsmarktprogramme.

TABELLE 14:
FINANZIERUNG DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2017	**2.742.957**	**16.809.689**
2016	2.958.297	17.050.599
2015	2.885.192	16.733.892
2014	2.838.861	17.094.271
2013	2.684.895	12.736.400
2012	1.461.874	13.579.353

Weitere Informationen zu den Integrationsfachdiensten finden Sie in Kapitel 11.4.

4. Leistungen zur Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen für behinderte Menschen – institutionelle Förderung

Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden neben Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber auch zur Errichtung berufsfördernder Einrichtungen verwendet. Behinderte Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen erhalten, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür beteiligt sich das LVR-Integrationsamt mit Zuschüssen sowie mit Darlehen finanziell am Aufbau, an der Erweiterung und der Ausstattung der Werkstätten für behinderte Menschen.

Der Förderrahmen durch das LVR-Integrationsamt ist auf 2,5 Mio. Euro pro Jahr begrenzt. Die Mittel werden für Baumaßnahmen und Ausstattung der Werkstätten für behinderte Menschen bewilligt – häufig auch als Darlehen bzw. Zinszuschuss zu einem Darlehen. Der Mittelabruf orientiert sich am Bau- bzw. Ausstattungsfortschritt bei den jeweiligen Werkstatt-Trägern. Der Aufwand in einem Jahr resultiert in der Regel aus Bewilligungen mehrerer (Vor-)Jahre. Eine Entwicklung der Förderung lässt sich damit aus dem Mittelabfluss nicht ableiten. Die Erträge setzen sich zusammen aus Tilgungen und Zinsen.

TABELLE 15:
ERTRÄGE UND AUFWENDUNGEN VON EINRICHTUNGEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IN EURO

	Erträge	Aufwendugen
2017	**741.843**	**159.086**
2016	812.333	1.224.350
2015	912.820	1.146.700
2014	633.943	1.615.585
2013	944.748	2.148.590
2012	1.042.541	618.302

Weitere Informationen zu der Förderung finden Sie in Kapitel 10.4.

5. Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Ihre Bekanntheit zu fördern, Werbung für Beschäftigung zu betreiben und aktuelle Informationen zu liefern, ist das Ziel dieses Bereiches.

Das LVR-Integrationsamt bietet ein umfangreiches Schulungs- und Bildungsangebot für die betrieblichen Aufgabenträger wie z. B. Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebs- und Personalräte sowie für andere in der beruflichen Behindertenhilfe tätige Personen an. Das jährliche Kursangebot wird durchschnittlich von mehr als 2.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern genutzt. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher, Arbeitshefte und Faltblätter, die sich – je nach Art und Umfang der Veröffentlichung – an Fachleute, Multiplikatoren oder Betroffene und ihre Angehörigen richten.

Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich mit einem Informations- und Beratungsstand auf der „RehaCare International" in Düsseldorf und auf der Personalmesse „Zukunft Personal" in Köln. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit prämiert der Landschaftsverband Rheinland die Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im betrieblichen Alltag.

Im Jahr 2017 sind u. a. verauslagt worden: 336.517 Euro für die Herstellung und den Versand von Publikationen, 344.000 Euro für Referenten- und Autorenhonorare und 21.770 Euro für Werbemaßnahmen.

TABELLE 16:
SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2017	**23.368**	**1.363.062**
2016	7.782	1.826.487
2015	34.116	1.412.288
2014	16.948	1.649.352
2013	18.132	1.367.381
2012	16.927	1.270.939

Weitere Informationen zu diesen Inhalten finden Sie in Kapitel 13.

7. Modell- und Forschungsvorhaben, regionale Arbeitsmarktprogramme

Um neue Konzepte und Standards zu erproben und um für weitere Zielgruppen spezifische Angebote vorhalten zu können, kann das LVR-Integrationsamt Modell- und Forschungsvorhaben nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 SchwbAV durchführen. Seit September 1990 besteht in Nordrhein-Westfalen das regionale Arbeitsmarktprogramm „Aktion Integration" zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Seit dem 1. Januar 2008 wird das Programm unter dem Namen „aktion5" weitergeführt. Das Programm zielt auf die Förderung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen im Übergang aus (Förder-)Schulen, Werkstätten für behinderte Menschen und psychiatrischen Einrichtungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie auf schwerbehinderte arbeitslose Menschen aus dem angesprochenen Personenkreis. Im Jahr 2017 sind im Rahmen von „aktion5" mehr als 3,4 Mio. Euro verauslagt worden. Rund drei Viertel des Aufwandes (2,2 Mio. Euro) sind dabei als Einstellungsprämien an Arbeitgeber geflossen.

Der Landschaftsverband Rheinland setzt sein Engagement beim Übergang von Schule und Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fort. Dazu ist das Programm „Übergang 500 Plus" mit einer Laufzeit von 2011 bis Ende 2017 aufgelegt worden. Zielgruppen des Modellprojektes sind Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit wird eine Kombination aus finanzieller Förderung und fachdienstlicher Begleitung finanziert. Darüber hinaus sind die Modellprojekte „Zuverdienst" mit knapp 644.000 Euro und Peer Counseling mit 237.000 Euro bezuschusst worden (siehe dazu Kapitel 10). Die Programme „aktion5" und „Übergang 500 Plus" sind seit dem 1. Januar 2018 Teil des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion.

TABELLE 17:
MODELL- UND FORSCHUNGSVORHABEN, REGIONALE ARBEITSMARKTPROGRAMME IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2017	**1.393.980**	**12.309.308**
2016	16.458.528	20.436.256
2015	5.540.183	12.521.778
2014	762.402	10.212.013
2013	2.491.249	4.841.421
2012	5.455.979	3.573.500

Die Initiative Inklusion wurde über den Ausgleichsfonds beim BMAS aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Fördervolumen beträgt insgesamt 100 Mio. Euro. Die Initiative Inklusion wird in Nordrhein-Westfalen maßgeblich von den Integrationsämtern der beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe umgesetzt. Im Handlungsfeld 1 „Berufsorientierung" ist das Modellprojekt STAR (Schule trifft Arbeitswelt) integriert worden. Anstelle einer nur modellhaften Erprobung in vier Regionen konnte es landesweit ausgeweitet werden.

Im Handlungsfeld 2 „Neue Ausbildungsplätze" wurden individuelle Maßnahmen zur Anbahnung, Vorbereitung und Durchführung betrieblicher Ausbildungen für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung finanziert. Mit dem Handlungsfeld 3 wurde die Integration von älteren schwerbehinderten Frauen und Männern in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Einstellungsprämien an Arbeitgeber gefördert.

09

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

KURZ & KNAPP

- Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung ist von 2016 auf 2017 leicht von 3.303 auf 3.076 zurückgegangen. Knapp 37 % der Anträge betreffen schwerbehinderte Frauen.
- Es wurden 2.402 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung und 555 Anträge auf Zustimmng zur außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt.
- Mit einem Anteil von knapp 53 % sind die Kündigungsgründe überwiegend betrieblicher Art, z. B. Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung oder Wegfall des Arbeitsplatzes.
- 488 Anträge auf ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung wurden zurückgezogen.
- 317 Kündigungsverfahren sind durch Aufhebungsverträge beendet worden.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber legten in 578 Fällen Widerspruch gegen eine Entscheidung des LVR-Integrationsamtes ein.

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen

Die Kündigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bedarf nach § 168 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das mit dem Antrag auf Zustimung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitete Kündigungsschutzverfahren hat zum Ziel, alle Möglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes auszuschöpfen. Im Kündigungsverfahren findet somit ein Abwägungsprozess zwischen den Interessen der schwerbehinderten Menschen und den Interessen der Arbeitgeber statt. Das LVR-Integrationsamt kann zwar die organisatorischen und personellen Anpassungsmaßnahmen, zu denen Betriebe gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gezwungen sind, nicht beeinflussen. Es kann aber – unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten – seine Möglichkeiten zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen, beispielsweise durch finanzielle Leistungen an Arbeitgeber einbringen. Weiterhin können die Beratungs- und Betreuungsangebote des Technischen Beratungsdienstes und des Integrationsfachdienstes von Arbeitgebern sowie von deren schwerbehinderten Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden.

Im Kündigungsschutz gibt es in Nordrhein-Westfalen eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen: Für die Anhörung bei ordentlichen Kündigungen ist die Fachstelle zuständig. Das LVR-Integrationsamt ist wegen der besonderen Eilbedürftigkeit für die Anhörung bei einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung zuständig.

9.1 Die Kündigungsschutzverfahren

9.1.1 Die Entwicklung

2017 wurden insgesamt 3.076 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung gestellt.

Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung sinkt minimal von 2.564 Anträgen im Jahr 2016 auf 2.402 Anträge im Jahr 2017. So wie im vergangenen Jahr entspricht dies einem Anteil von fast 78 % aller Kündigungsanträge.

Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung unterliegen nur geringen jährlichen Schwankungen. Im langjährigen Mittel werden beim LVR-Integrationsamt um die 500 Anträge pro Jahr gestellt. Im Jahr 2017 waren es 555 Anträge. Der Anteil der Frauen an den Anträgen zur ordentlichen wie auch zur außerordentlichen Kündigung beträgt rund 36 %. Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machen weiterhin nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – knapp 4 %.

9.1.2 Die Kündigungsgründe

Bei den ordentlichen Kündigungsgründen stehen betriebsbedingte Ursachen wie Betriebseinschränkungen oder Wegfall des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Die Höhe des Anteils der betriebsbedingten Kündigungsgründe schwankt – je nach Wirtschaftslage – zwischen 45 und fast 70 % der Kündigungsanträge im jeweiligen Berichtsjahr.

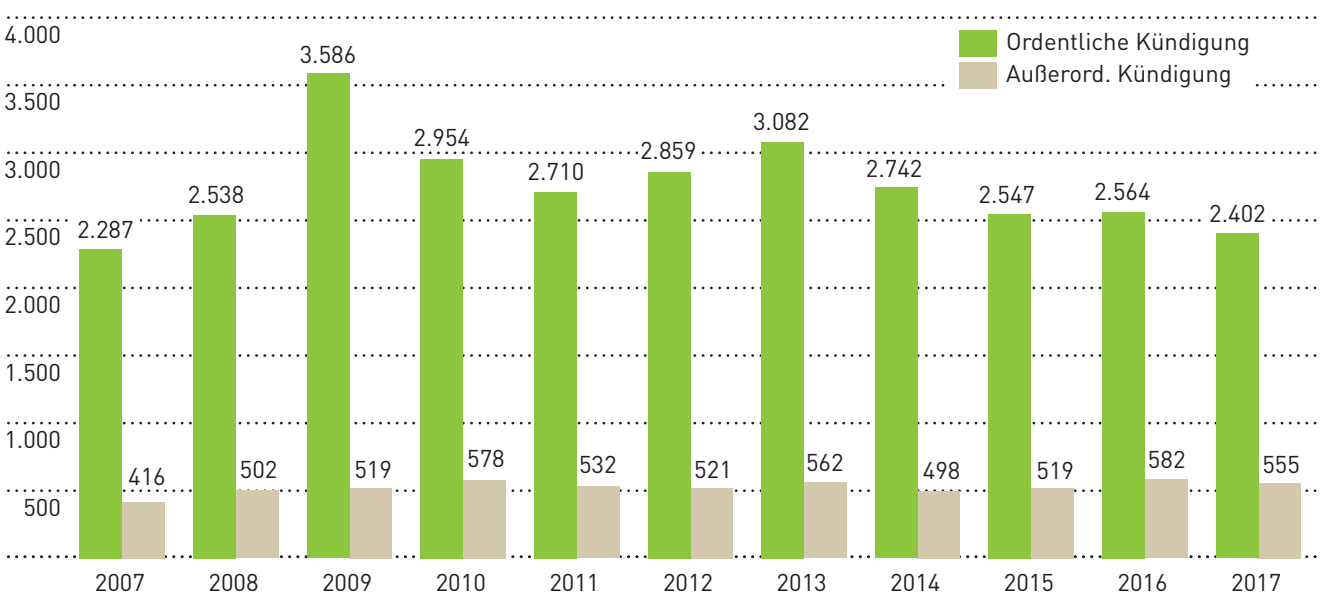
Im Jahr 2017 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in knapp 43 % der Fälle aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Bei ca. 26 % der Kündigungen werden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, unterliegen Schwankungen. Ihr Anteil ist von 2010 (8 %) bis 2015 auf 16 % gestiegen. Während 2016 ihr Anteil auf 12 % gesunken war, ist er in 2017 auf 27 % gestiegen.

9.1.3 Alter, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit

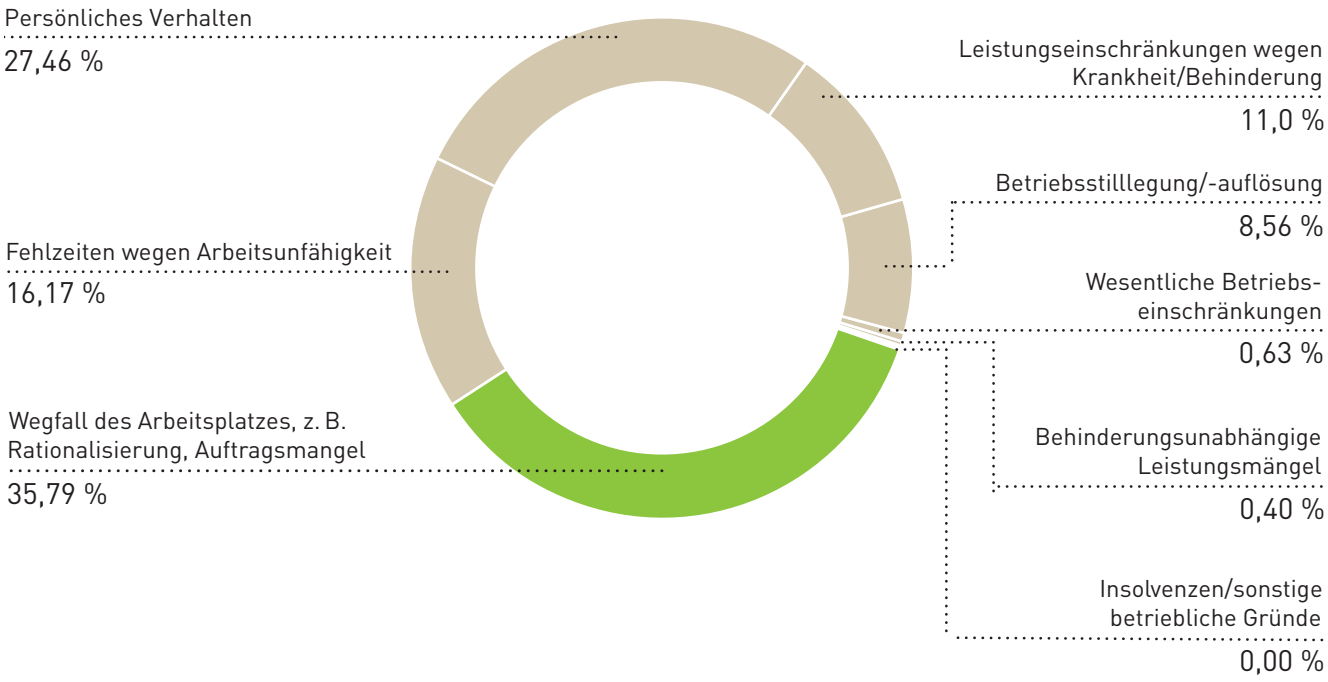
Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX): Im Jahr 2017 betrafen über 8 % der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis. Damit liegt der Anteil der gleichgestellten Menschen im langjährigen Mittel. Wesentliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen auch 2017 nicht.

Die schwerbehinderten Menschen sind in unterschiedlichen Altersgruppen unterschiedlich stark von Kündigung betroffen. Schwerbehinderte Männer und Frauen

GRAFIK 5:
ENTWICKLUNG DER ANTRÄGE AUF ZUSTIMMUNG ZUR ORDENTLICHEN UND AUSSERORDENTLICHEN KÜNDIGUNG, 2007–2017



GRAFIK 6:
KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN 2017



im Alter zwischen 45 und 55 Jahren stellen auch 2017 mit 33 % die Altersgruppe, die am stärksten von einem Kündigungsverfahren betroffen ist. Die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen stellt mit 25 % die zweitstärkste Gruppe dar. Der Anteil der Altersgruppe 60 bis 65 Jahre an den Kündigungsverfahren beträgt 18 %. Der Anteil junger Menschen bis 25 Jahre liegt dagegen auch in 2017 bei 1 %. Schwerbehinderte Menschen bleiben immer häufiger bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erwerbstätig. In 2017 ist 14 schwerbehinderten Frauen und 19 schwerbehinderten Männern im Alter von 65 (und älter) gekündigt worden.

9.1.4 Der Ausgang der Kündigungsschutzverfahren

Das LVR-Integrationsamt hat in jeder Phase des Kündigungsschutzverfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Sofern eine gütliche Einigung erreicht werden kann, erledigt sich der Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung durch Rücknahme oder in sonstiger Weise. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande oder besteht aus anderen Gründen ein Interesse an einem formellen Abschluss des Verfahrens, trifft das LVR-Integrationsamt eine Entscheidung, nachdem es alle am Verfahren beteiligten Parteien angehört hat.

2.377 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung wurden im Jahr 2017 beschieden. Davon waren 60 sog. Negativteste, d. h. die Person, deren Kündigung beantragt wurde, gehörte nicht zum geschützten Personenkreis. In 424 der Fälle (18,3 %) konnte der Arbeitsplatz erhalten werden; in 23 Fällen wurde die Zustimmung versagt, 401 Fälle entfielen auf die Antragsrücknahme durch den Arbeitgeber. Die Versagung des Antrags macht 0,9 % der Gesamtfälle (2.317) aus.

1.893 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes (81,7 %). Davon endeten 1.026 Verfahren mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen und 460 Fälle ohne sein Einverständnis. 299 der Arbeitsverhältnisse wurden mit einem Aufhebungsvertrag beendet. 108 Anträge erledigten sich auf andere Weise, z. B. durch Verrentung oder Fristablauf.

546 Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung wurden im Jahr 2017 beschieden. Davon waren 11 sog. Negativteste. In 111 Fällen (20,7 %) konnte der Arbeitsplatz erhalten werden (in 24 Fällen wurde die Zustimmung versagt, 87 Fälle entfielen auf die Antragsrücknahem durch den Arbeitgeber). Die Versagung des Antrags macht 4,5 % der Gesamtfälle aus. 424 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes (79,3 %). 18 Arbeitsverhältnisse wurden mit einem Aufhebungsvertrag beendet.

9.2 Widerspruchs- und Klageverfahren

Gegen die Entscheidung des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen können Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss beim LVR-Integrationsamt. Er setzt sich zusammen aus 7 Mitgliedern (2 schwerbehinderten Arbeitnehmern, 2 Arbeitgebern und je einem Vertreter der Bundesagentur für Arbeit und des LVR-Integrationsamtes sowie einer Schwerbehindertenvertretung).

Im Jahr 2017 sind 578 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes eingelegt worden (2016: 735). Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 84 % – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Knapp 13 % der Rechtsbehelfsverfahren sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. In 3 % richtete sich der Widerspruch gegen eine Entscheidung, die bei der Einziehung der Ausgleichsabgabe getroffen worden war.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 46 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2017 ist die Anzahl der Verfahren gegenüber den Vorjahren leicht gestiegen (2016: 38 Fälle). Davon bezogen sich 38 Verfahren auf Entscheidungen im Kündigungsschutz.

TABELLE 18:
WIDERSPRUCHSVERFAHREN, 2012–2017

	Zahl der eingegangenen Widersprüche					
	2017	**2016**	**2015**	**2014**	**2013**	**2012**
Kündigungsschutz	**485**	608	623	612	627	565
Begleitende Hilfen	**76**	66	68	36	34	42
Institutionelle Förderung	**0**	0	0	0	2	0
Einziehung der Ausgleichsabgabe	**17**	61	52	100	52	51
Widerspruchsverfahren insgesamt	**578**	735	743	748	715	658

	Zahl der Klageverfahren					
	2017	**2016**	**2015**	**2014**	**2013**	**2012**
Klageverfahren einschl. Berufungen und Revisionen	**46**	38	36	42	38	43

10

FINANZIELLE LEISTUNGEN DES LVR-INTEGRATIONS-AMTES UND DER FACHSTELLEN

KURZ & KNAPP

- 51,5 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen für betriebliche bzw. berufliche Maßnahmen von den 38 Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt.
- Vertreter/innen der Fachstellen und des LVR-Integrationsamtes besuchen 2.504 Betriebe.
- Zum Ausgleich von behinderungsbedingten Einschränkungen in über 12.000 Arbeitsverhältnissen erhalten Arbeitgeber und Integrationsprojekte mehr als 42 Mio. Euro.

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen

Das breit gefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können, und befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten. Für das LVR-Integrationsamt steht – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel erreicht werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen.

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen eine durch Verordnung und Satzung geregelte Aufgabenverteilung.

Das LVR-Integrationsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur Schaffung neuer, zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen, wie z. B. Aufzüge, Rampen, Sanitäranlagen.

Die Fachstellen sind zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die meisten Leistungen an die behinderten Menschen selbst. Dazu haben die Mitarbeiter der Fachstellen rund 2.504 Betriebs- und 59 Hausbesuche absolviert.

Die im Folgenden dargestellten Zahlen stellen die verauslagten Mittel dar und zeigen die Entwicklung bei den Leistungen für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber, die vom LVR-Integrationsamt bzw. den 38 Fachstellen im Rheinland in den letzten Jahren gewährt worden sind. Die Grafiken und Tabellen stellen die einzelnen Leistungen dar, die nach den verschiedenen gesetzlichen Anspruchsgrundlagen bewilligt worden sind.

Dabei wird ausgewiesen, ob sich das Zahlenmaterial auf Einzelmaßnahmen, Arbeitsplätze oder Personen bezieht.

10.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung wird damit die Berufstätigkeit überhaupt erst ermöglicht, die Arbeitsausführung erleichtert bzw. die Arbeitsbelastung verringert und die Arbeitssicherheit gewährleistet. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen, können die Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmern Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro Fall sind im Berichtsjahr im Durchschnitt 2.890 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

TABELLE 19:
TECHNISCHE ARBEITSHILFEN

	Leistungen/Beträge
2017	**466 / 1,3 Mio. Euro**
2016	419 / 1,2 Mio. Euro
2015	503 / 1,2 Mio. Euro
2014	475 / 1,1 Mio. Euro
2013	478 / 1,1 Mio. Euro
2012	427 / 0,9 Mio. Euro

Wenn ein Kraftfahrzeug infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes erforderlich ist, können schwerbehinderte Menschen verschiedene **Kraftfahrzeughilfen** erhalten. Die Leistungen können umfassen: Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges, Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung, Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis und Leistungen in Härtefällen (z. B. Reparaturen, Beförderungsdienste). Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2017 rund 2.994 Euro.

TABELLE 20:
KRAFTFAHRZEUGHILFEN

	Leistungen/Beträge
2017	**245 / 0,7 Mio.Euro**
2016	288 / 1,0 Mio. Euro
2015	241 / 0,9 Mio. Euro
2014	224 / 0,6 Mio. Euro
2013	243 / 0,9 Mio. Euro
2012	245 / 0,7 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erfolgversprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 8.796 Euro unterstützt worden.

TABELLE 21:
GRÜNDUNG UND ERHALTUNG EINER SELBSTSTÄNDIGEN BERUFLICHEN EXISTENZ

	Leistungen/Beträge
2017	**20 / 0,1 Mio. Euro**
2016	12 / 0,1 Mio. Euro
2015	14 / 0,1 Mio. Euro
2014	12 / 0,1 Mio. Euro
2013	16 / 0,1 Mio. Euro
2012	31 / 0,2 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe** von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger. Für Selbstständige und Beamte sind die Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines

TABELLE 22:
WOHNRAUMBESCHAFFUNG UND WOHNRAUMGESTALTUNG

	Leistungen/Beträge
2017	**24 / 0,04 Mio. Euro**
2016	41 / 0,1 Mio. Euro
2015	46 / 0,1 Mio. Euro
2014	40 / 0,1 Mio. Euro
2013	46 / 0,1 Mio. Euro
2012	38 / 0,1 Mio. Euro

TABELLE 23:
FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

	Leistungen/Beträge
2017	**368 / 1,0 Mio. Euro**
2016	277 / 0,7 Mio. Euro
2015	272 / 0,8 Mio. Euro
2014	211 / 0,7 Mio. Euro
2013	239 / 0,8 Mio. Euro
2012	222 / 0,7 Mio. Euro

Umzuges gewährt werden, wenn der Umzug aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2017 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 1.462 Euro gewährt.

Durch **berufliche Fort- und Weiterbildungen** sollen die beruflichen Kenntnisse der schwerbehinderten Menschen erhalten oder der technischen Entwicklung angepasst werden. Sie sollen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt ist die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit 2.927 Euro gefördert worden. Die Zahl der Inanspruchnahmen ist dabei deutlich gestiegen.

TABELLE 24:
ARBEITSASSISTENZ

Jahr	Leistungen	davon Frauen	Förder-summe in Euro	ø monatliche Förderung in Euro
2017	**365**	**153**	**4.725.276**	**1.084,99**
2016	388	176	4.706.622	1.010,87
2015	286	136	3.890.033	1.133,46
2014	344	157	3.682.184	892,00
2013	342	157	3.052.940	743,89
2012	319	135	3.244.740	847,63

Arbeitsassistenz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Handreichungen am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Diese Hilfestellung übernimmt die Assistenzkraft auf Anweisung des behinderten Beschäftigten. Auftraggeber für die Dienstleistungen der persönlichen Assistenz ist der behinderte Mensch selbst. Er/Sie wird also zum Arbeitgeber/zur Arbeitgeberin und stellt die Assistenzkraft selbst ein oder beauftragt einen Dienstleister auf eigene Rechnung mit der Assistenz.

Bild 26: TEAM FORTBILDUNG. KARIN KEUTER UND OLIVER BRESS. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

Das LVR-Integrationsamt erbringt diese Förderung/Geldleistung in Form eines Budgets. Die Leistungshöhe bemisst sich dabei anhand des individuellen durchschnittlichen arbeitstäglichen Unterstützungsbedarfs an Arbeitsassistenz. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen. Im Jahr 2017 finanzierte das LVR-Integrationsamt in 365 Fällen schwerbehinderten Menschen ein Budget für eine notwendige Arbeitsassistenz. Das LVR-Integrationsamt hat für die persönliche Form der Unterstützung mehr als 4,7 Mio. Euro aufgewendet. Antragstellende sind zum überwiegenden Teil Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen bzw. Sinnesbehinderungen.

Bild 27: TEAM ARBEITSASSISTENZ. VON LINKS NACH RECHTS: MARCUS GÖRTZ UND ANJA GEBAUER, NICHT IM BILD NICOLE ASSENMACHER. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

GEBÄRDENDOLMETSCHEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Menschen mit einer Hörschädigung können in vielen Situationen professionelle Gebärdendolmetscherinnen/Gebärdendolmetscher in Anspruch nehmen, um ungehindert Zugang zu Informationen zu erhalten oder selbstbestimmt Entscheidungen treffen zu können. Im Arbeitsleben gibt es eine ganze Reihe von Situationen, die den Einsatz einer Gebärdendolmetscherin oder eines Gebärdendolmetschers erfordern: Vorstellungsgespräche, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Personal- oder Betriebsversammlungen, Fortbildungen, aber auch Kundenkontakte.

Das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen im Rheinland finanzieren Gebärdendolmetscherinnen und Gebärdendolmetscher entweder im Rahmen der Arbeitsassistenz als Budget, als Individualleistung an den schwerbehinderten Menschen selbst oder als Ausgleich behinderungsbedingter außergewöhnlicher Belastungen an den Arbeitgeber des hörgeschädigten Menschen. Die Fachstellen im Rheinland haben im Jahr 2017 über 5.173 Stunden Gebärdendolmetsch-Dienstleistungen mit 593.283,93 Euro (inkl. Nebenkosten) finanziert.

10.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 156 neue Arbeitsplätze sind im Berichtsjahr neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit 6.623 Euro gefördert. 64 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiter beschäftigt werden konnten. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 10.317 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt seit Jahren bei kleineren und mittleren Betrieben.

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber für die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert das LVR-Integrationsamt auch die Einrichtung und behinderungsgerechte Gestaltung von Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2017 unterstützte das LVR-Integrationsamt mit 11 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen

TABELLE 25:
REGIONALE VERTEILUNG DER LEISTUNGEN UND FÖRDERSUMMEN IM JAHR 2016 AN ARBEITGEBER UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Leistungen insgesamt		**davon durch das LVR-Integrationsamt**		**davon durch die Fachstellen**	
	Fallzahlen	**Zuschüsse und Darlehen in Euro**	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
StädteRegion Aachen	**419**	**3.227.774**	71	2.360.175	348	867.599
Stadt Bonn	**781**	**2.809.968**	206	1.802.983	575	1.006.985
Stadt Duisburg	**426**	**1.951.117**	141	1.248.278	285	702.839
Kreis Düren	**239**	**1.451.636**	98	978.562	141	473.074
Stadt Düsseldorf	**555**	**2.607.958**	236	1.796.709	319	811.249
Stadt Essen	**540**	**2.680.997**	232	1.921.324	308	759.673
Kreis Euskirchen	**319**	**1.197.603**	58	513.123	261	684.480
Kreis Heinsberg	**133**	**444.119**	61	327.843	72	116.276
Kreis Kleve	**321**	**1.632.792**	140	1.193.196	181	439.596
Stadt Köln	**1.417**	**6.139.436**	486	4.288.508	931	1.850.928
Stadt Krefeld	**233**	**1.180.726**	75	718.539	158	462.187
Stadt Leverkusen	**301**	**1.551.709**	77	703224	224	848.485
Kreis Mettmann	**331**	**1.665.838**	113	969.339	218	696.499
Stadt Mönchengladbach	**153**	**707.705**	60	505.331	93	202.374
Stadt Mülheim a. d. Ruhr	**114**	**357.708**	24	238.066	90	119.642
Oberbergischer Kreis	**212**	**1.071.682**	79	685.365	133	386.317
Stadt Oberhausen	**114**	**827.789**	30	295.332	84	532.457
Stadt Remscheid	**97**	**451.212**	23	212.074	74	239.138
Rhein-Erft-Kreis	**496**	**1.924.634**	156	1.304.337	340	620.297
Rheinisch-Bergischer Kreis	**265**	**1.347.902**	90	772.516	175	575.386
Rhein-Kreis Neuss	**392**	**1.779.366**	89	817.354	303	962.012
Rhein-Sieg-Kreis	**663**	**2.102.725**	148	1.225.962	515	876.763
Stadt Solingen	**271**	**864.663**	68	570.204	203	294.459
Kreis Viersen	**151**	**901.159**	60	484.507	91	416.652
Kreis Wesel	**559**	**2.442.113**	158	1.300.145	401	1.141.968
Stadt Wuppertal	**706**	**1.995.937**	131	989.805	575	1.006.132

TABELLE 26:
LEISTUNGEN ZUR SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

	Leistungen/Beträge
2016	**233/1,9 Mio. Euro**
2015	304/2,7 Mio. Euro
2014	217/1,9 Mio. Euro
2013	242/1,9 Mio. Euro
2012	312/2,1 Mio. Euro

für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Integrationsamt 50.260 Euro verauslagt. Ein Viertel der Maßnahmen unterstützte die Eingliederung von schwerbehinderten jungen Frauen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, vom LVR-Integrationsamt Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Integrationsamt hat im Jahr 2017 bei 19 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 21.340 Euro gewährt wurden. Für 117 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 182.000 Euro gezahlt worden.

Arbeitgeber können einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen mit einem zusätzlichen Aufwand verbunden ist, z. B. wenn ihm durch die Arbeitsplatzausstattung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen entstehen oder der Unterstützungsbedarf nicht durch andere Leistungen bzw. nur durch das kollegiale Umfeld ausgeglichen werden kann.

Beschäftigungssicherungszuschuss: Das LVR-Integrationsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt gegenüber der geforderten Normalleistung eines Beschäftigten um mindestens 30, aber höchstens 50 % gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.504 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.056 Euro gesichert werden.

TABELLE 27:
HILFEN BEI AUSSERGEWÖHNLICHEN BELASTUNGEN*

	Integrationsamt	Fachstellen
	Beschäftigungssicherung Leistungen/Beträge	Personelle Unterstützung Leistungen/Beträge
2017	**3.504/10,8 Mio. Euro**	**4.044/8,8 Mio. Euro**
2016	3.964/11,8 Mio. Euro	4.358/9,2 Mio. Euro
2015	3.922/12,7 Mio. Euro	3.773/9,5 Mio. Euro
2014	3.847/11,4 Mio. Euro	3.294/8,4 Mio. Euro
2013	2.307/6,4 Mio. Euro	2.923/6,4 Mio. Euro
2012	1.760/5,7 Mio. Euro	2.485/6,3 Mio. Euro

* ohne Integrationsprojekte

Personelle Unterstützung: Die Fachstellen bewilligen finanzielle Hilfen an den Arbeitgeber, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, z. B. durch Kolleginnen und Kollegen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 4.040 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.171 Euro gesichert werden.

Weitere 444 schwerbehinderte Beschäftigte erhielten eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und personeller Unterstützung. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 3.061 Euro.

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen zur **behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze**. Sie fördern auch, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz an die technische Entwicklung angepasst werden muss oder behinderungsbedingt Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2017 betrug 3.163 Euro pro Maßnahme.

TABELLE 28:
BEHINDERUNGSGERECHTE GESTALTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

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

TABELLE 29:
LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH LEISTUNGSART UND GESCHLECHT

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt	Zahl der Leistungen an Frauen
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (ohne Sonderprogramme)			
Technische Arbeitshilfen	1.347.038	466	211
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	723.891	245	102
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	175.924	20	2
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	45.352	31	14
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten	1.077.061	371	195
Hilfen in besonderen Lebenslagen	631.143	368	209
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	4.725.276	365	153
Gesamt	**8.725.685**	**1.866**	**886**
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte und Sonderprogramme)			
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.743.778	231	44
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	6.539.001	2.067	930
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	203.340	136	68
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	20.848.088	7.992	3.380
Gesamt	**29.334.207**	**10.426**	**4.422**

Bild 28: TEAM BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNGSZUSCHUSS. VON LINKS NACH RECHTS: DENIS CLASSEN, JONAS POTTHOFF, NICHT IM BILD RICARDA PLITT. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

Passgenaue Lösungen mit Oasis

Als Oasis-Team – Miriam Pallmer und Jörn Ortmanns – freuen wir uns, dass wir Ihnen einen kleinen Einblick in unsere Arbeit geben können.

Oasis (**O**nline-**A**nwender-**S**ystem-**i**m-**S**chwerbehindertenrecht) ist die bundesweit verwendete Software der BIH zur Bearbeitung der vielfältigen Aufgabenbereiche der Integrationsämter.

Wie die gesamte Verwaltung unterliegt auch Oasis einem stetigen Wandel. Sei es die Einführung einer neuen Office-Software oder die Änderungen der Paragraphen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG), meistens ist eine Anpassung des bestehenden Systems oder eine Anpassung im Schriftverkehr erforderlich.

Dabei haben wir immer den End-User fest im Blick. Ein reibungsloser, möglichst intuitiver Umgang mit der Software liegt uns sehr am Herzen, denn das tägliche Geschäft der Sachbearbeitung und die daraus resultierenden Anforderungen an eine Software sind uns gut bekannt.

Zu unseren Aufgaben gehört auch das Erstellen der zahlreichen Statistiken, die aus Oasis oder auf Grundlage von Daten aus Oasis generiert werden. Das Potenzial des Programms in diesem Bereich werden wir in der Zukunft zunehmend nutzen können. Insbesondere alle Fallzahlen aus dem Bereich Kündigungsschutz und Begleitende Hilfe können bereits heute über das Statistik-Tool der Software ohne großen Aufwand ausgewertet werden. Fast alle Zahlen dieses Jahresberichts wurden so aus dem Programm ermittelt.

Um diese Pluspunkte von OASIS für alle Bereiche des LVR-Integrationsamtes nutzen zu können, ist eine flächendeckende Nutzung des Programms in allen Abteilungen anzustreben. Schließlich müssen die unterschiedlichsten Anfragen aus den Ministerien, Verbänden, Mitgliedskörperschaften und auch für diesen Jahresbericht derzeit noch sowohl durch automatisierte als auch durch eine manuelle statistische Auswertung bearbeitet werden.

Aus diesem Grund setzen wir derzeit viel Energie in die Einbindung neuer Module, z. B. des Moduls Rechtsbehelfsverfahren (Widersprüche und Klagen), in das laufende Programm. Hierbei ist uns wichtig, dass alle Beteiligten von der Produktivsetzung der zusätzlichen Module profitieren.

Des Weiteren bietet Oasis allen Anwenderinnen und Anwendern einen umfangreichen Fundus an Schriftstücken für alle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und den besonderen Kündigungsschutz an. So wird die Arbeit für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Integrationsamtes deutlich erleichtert.

Mit einer passgenauen Software lassen sich die täglichen Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung leichter lösen. Wir sind überzeugt, dass das Programm Oasis diesen Beitrag für das LVR-Integrationsamt leisten kann.

10.3 Finanzielle Förderung von Inklusionsbetrieben

FACT SHEET
Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe – Unternehmen mit sozialem Auftrag

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen des **allgemeinen Arbeitsmarktes**, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen. Sie beschäftigen auf **30 % bis 50 %** der **Arbeitsplätze** besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Rechtliche Grundlagen

§§215-218 SGB IX; Empfehlung der BIH zur Förderung von Inklusionsbetrieben der Bundesarbeitsgemeinschaft

Aufgabe

Inklusionsbetriebe bieten Menschen mit einer Schwerbehinderung
• sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Vergütung auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes (§156 Abs. 1 SGB IX),
• arbeitsbegleitende Betreuung,
• Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung,
• Unterstützung bei der Vermittlung in eine andere Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
• geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (z.B. Praktika, Trainingsmaßnahmen),
• betriebliche Gesundheitsförderung.

Zielgruppe

Inklusionsbetriebe beschäftigen Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind.

Dies sind insbesondere:
• Menschen mit einer schweren geistigen oder psychischen Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung (§215 Abs. 2 Nr.1 SGB IX).
• Menschen mit einer Schwerbehinderung aus Werkstätten für behinderte Menschen oder psychiatrischen Einrichtungen zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§215 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX).
• Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einer Schwerbehinderung zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§215 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX).
• Menschen mit einer Schwerbehinderung, die langzeitarbeitslos im Sinne des §18 SGB III (§215 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX).

Organisationsform

Inklusionsbetriebe können drei unterschiedliche Organisationsformen haben:

• Inklusionsunternehmen
• Inklusionsbetriebe
• Inklusionsabteilungen.

Eine Förderung ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des §215 SGB IX geschaffenen werden.

Förderung im Überblick

Einmalige Zuschüsse:
Betriebswirtschaftliche Beratung
Investitionen

Laufende Zuschüsse:
Besonderer Aufwand
Beschäftigungssicherungszuschuss

Die Leistungen im Einzelnen

I. Einmalige Zuschüsse

1. Betriebswirtschaftliche Beratung

Inklusionsbetriebe und Antragsteller können durch das LVR-Integrationsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Diese Beratung kann als Existenzgründungsberatung oder als laufende Beratung aus besonderem Anlass bewilligt werden.

2. Investitionen

Inklusionsbetriebe können Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung erhalten (Investitionshilfen). Unter Aufbau und Erweiterung fällt die Förderung von Bau- und Sachinvestitionen, einschließlich Architektenleistungen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Inklusionsbetriebes dienen.

Förderfähig sind **maximal 80 % der Gesamtinvestitionen**, 20 % der investiven Kosten sind als Eigenanteil zu erbringen.
Für Zuschüsse gelten folgende Richtwerte:

•pro neu geschaffenem Arbeitsplatz eines Menschen mit einer Schwerbehinderung können 80 % der notwendigen Kosten, **höchstens** aber **20.000,- Euro** als Zuschuss gezahlt werden.

•im Einzelfall kann zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes, z .B. bei Standortschließungen, ein Zuschuss gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte. Die Höhe wird projektbezogen festgesetzt.

II. Laufende Zuschüsse

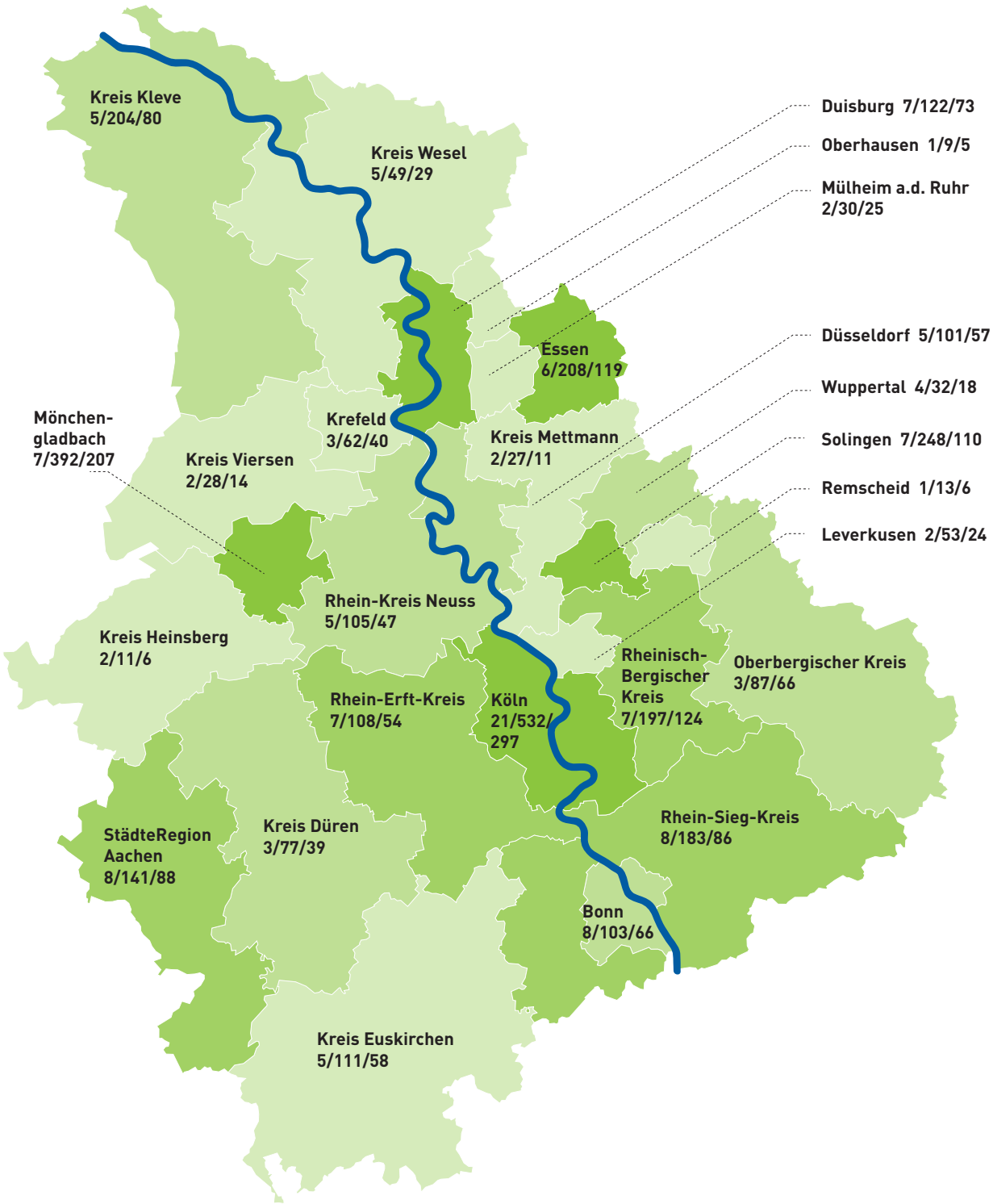
1. Besonderer Aufwand

Inklusionsbetriebe können auch finanzielle Mittel für den sogenannten 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 einer Schwerbehinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt pauschaliert. Die Pauschale beträgt pro Beschäftigtem der Zielgruppe **210,- Euro** pro Monat.

2. Beschäftigungssicherungzuschuss nach §27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung in der Regel unterhalb der Normalleistungen eines vergleichbaren Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Als Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale (Beschäftigungssicherungszuschuss) in Höhe von 30 % des Arbeitnehmerbruttogehaltes nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

GRAFIK 7:
STANDORTE DER INTEGRATIONSPROJEKTE IN DEN LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN



Legende:
Anzahl Integrationsprojekte / Anzahl Arbeitsplätze insgesamt / Anzahl der Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX, Stand 4/2018

Bild 30: TEAM INKLUSIONSBETRIEBE. VON LINKS NACH RECHTS: SABRINA GROSCHEK, MELANIE GLÜCKS, RENE STENZ. NICHT IM BILD: MARCUS DIEDERICH, MICHAELA PÜTZ. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

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

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können nicht nur für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Arbeitgeber und schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt, sondern auch zur Einrichtung und Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Behinderten Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das LVR-Integrationsamt den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Mio. Euro zur Verfügung. Im Jahr 2017 sind keine neuen Maßnahmen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt worden. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.

Bild 31: Institutionelle Förderung. Walter Retterath. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR

11

BERATUNG UND BEGLEITUNG DURCH DIE FACHDIENSTE DES LVR-INTEGRATIONSAMTES

KURZ & KNAPP

- Von den durchgeführten 89 betriebswirtschaftlichen Beratungen durch die FAF gGmbH sind 42 auf Beratungen zur Gründung eines Inklusionsbetriebes entfallen, die in 4 Gründungs- und 22 Erweiterungsanträge gemündet sind.
- Technische und betriebswirtschaftliche Fachberatung im Rheinland: 18 Fachberaterinnen und Fachberater stehen Arbeitgebern als Ansprechpersonen zur Verfügung.
- Die Beratung und Begleitung der 233 Fachkräfte bei den rheinischen Integrationsfachdiensten hat 4.068 Beschäftigungsverhältnisse gesichert und 262 Personen in ein Arbeitsverhältnis vermittelt.

Eine angemessene Unterstützung durch das LVR-Integrationsamt beinhaltet dabei mehr als finanzielle Leistungen. In vielen Fällen ist es die Beratung in behinderungsspezifischen, betriebswirtschaftlichen oder technischen Fragestellungen oder die fachliche Begleitung in einem Entwicklungsprozess, auf die es ankommt. Um dabei angemessen unterstützen zu können, hält das LVR-Integrationsamt ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und beauftragte Fachdienste vor.

11.1 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben

Um den besonderen Bedürfnissen und Anforderungen an Inklusionsbetriebe – im Spannungsverhältnis zwischen sozialem und wirtschaftlichem Unternehmenszweck – gerecht zu werden, ist die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH) seit 2001 mit der Einrichtung eines festen Beratungsangebotes für die Inklusionsbetreibe beauftragt. Die betriebswirtschaftliche Beratung von Integrationsprojekten umfasst insbesondere

- eine Gründungsberatung interessierter gewerblicher oder sozialer Träger,
- die Beratung bei Erweiterungs- oder Modernisierungsmaßnahmen in bestehenden Integrationsprojekten,
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung von Integrationsprojekten,
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen.

In Geschäftsfeldern, die eine besondere Expertise benötigen, wie z. B. dem Lebensmittel-Einzelhandel oder der Gastronomie bzw. der Hotellerie, werden weitere externe Beratungsdienstleistungen, z. B. von der DEHOGA, in Anspruch genommen.

Wesentliche Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Fachberatung ist es dabei, die Gründungsinteressenten bei der Erstellung eines aussagekräftigen Unternehmenskonzeptes zu unterstützen und die Marktfähigkeit der Produkte und Dienstleistungen zu analysieren und zu bewerten. Dafür hat die FAF gGmbH eigens eine Planungshilfe entwickelt, die den Antragstellenden zur Verfügung gestellt wird.

Von den im Berichtszeitraum durchgeführten 89 betriebswirtschaftlichen Beratungen sind 42 auf Beratungen zur Gründung eines Inklusionsbetriebes entfallen.

Leicht zugenommen hat die Beratung von am Markt etablierten Inklusionsbetrieben. 47 Inklusionsbetriebe haben sich bezüglich Erweiterungen beraten lassen. Die Intensität der Beratungsprozesse sowie die Komplexität der Fragestellungen haben sich gesteigert. Die Unterstützung von Inklusionsbetrieben – insbesondere im sozialen/gemeinnützigen Bereich – bei unternehmerischen Entscheidungen, Managementfragen und der (Neu-)Positionierung am Markt steht weiterhin im Vordergrund.

Die Beratungstätigkeit ist in 4 Gründungsanträge und 22 Erweiterungsanträge gemündet, zu denen jeweils betriebswirtschaftliche Stellungnahmen als Bewertungsgrundlage für eine Förderfähigkeit erstellt worden sind. Die Zahl der betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) und Bilanzen, die geprüft und bewertet worden sind, ist in 2017 gegenüber dem Vorjahr auf 129 Analysen gesunken.

Bei (neu gegründeten) Unternehmen in sehr wettbewerbsintensiven Branchen wie Gastronomie oder Lebensmittel-Einzelhandel erfolgt ein quartalsweises Controlling. Auffällige Geschäftsentwicklungen werden dem LVR-Integrationsamt mitgeteilt und in einem gemeinsamen Termin vor Ort thematisiert.

Andere Zuschussgeber für Inklusionsbetriebe wie zum Beispiel die Aktion Mensch e. V., die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW oder die Kämpgen-Stiftung nutzen die Gutachten und Stellungnahmen der beiden betriebswirtschaftlichen Fachberater der FAF gGmbH als Grundlage für ihre eigenen Förderentscheidungen. Dies erleichtert den rheinischen Inklusionsbetrieben den Zugang zu weiteren Fördermittelgebern, ohne dass zusätzlicher finanzieller oder personeller Aufwand entsteht.

Die betriebswirtschaftliche und branchenspezifische Beratung wird mit etwas mehr als 210.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

11.2 Technischer Beratungsdienst im LVR-Integrationsamt

Technische Arbeitshilfen sollen die vorhandenen Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderung fördern und Restfähigkeiten nutzen und unterstützen. Sie können aber auch ausgefallene Fähigkeiten – zumindest teilweise – ersetzen, Arbeitsbelastungen verringern und die Arbeitssicherheit gewährleisten. Bei bestimmten Behinderungen ermöglichen technische Arbeitshilfen überhaupt erst die Arbeitstätigkeit. Technische Arbeitshilfen sind zumeist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und seines Umfelds.

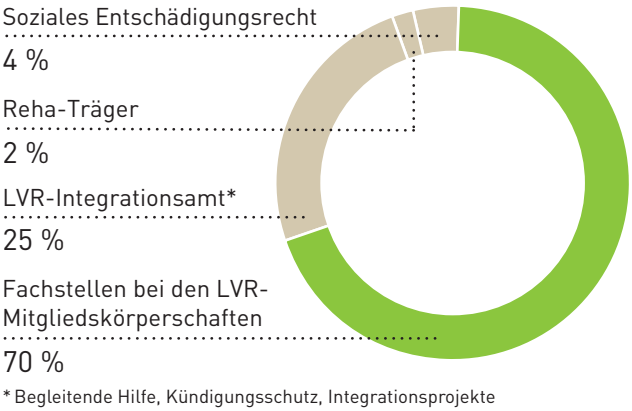
Die 11 Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind die ersten Ansprechpersonen in technischen, organisatorischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und dem Erhalt ihrer Arbeitsverhältnisse. Sie unterstützen Arbeitgeber, schwerbehinderte Beschäftigte und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen durch die Erarbeitung von innovativen, individuellen und behinderungsspezifischen Lösungsvorschlägen, zugeschnitten auf den betrieblichen Alltag in den Unternehmen, Verwaltungen und Integrationsprojekten im Rheinland. Die Ingenieure bringen verschiedene Qualifikationen (aus den Fachbereichen Technische Gebäudeausrüstung, Produktionstechnik, Chemie, Medizin- und Gesundheitstechnik, Bautechnik, Facility-Management, Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Elektrotechnik) mit und binden diese mit ihrem Wissen über die verschiedenen Arten von Behinderung und die sich daraus ergebenden Funktionseinschränkungen in ihre tägliche Arbeit vor Ort mit ein. Dieses Wissen sichert eine umfassende und ganzheitliche Beratung des komplexen Systems „Mensch – Maschine – Umwelt" und ist Garant für eine gute, praxisorientierte Lösung.

Der Schwerpunkt der Arbeit des technischen Beratungsdienstes liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung. Er hat 1.040 Betriebe besucht und 1.790 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen erstellt.

Die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung stehen im Mittelpunkt der Arbeit der technischen Beraterinnen und Berater (75 %). Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellen 13 % und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 5 % der Klientinnen und Klienten des technischen Beratungsdienstes.

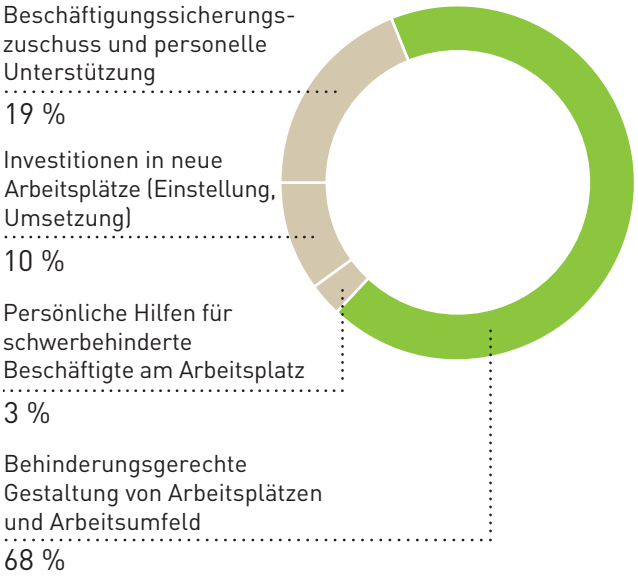
Die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland. 682 Betriebe sind gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der rheinischen Fachstellen besucht worden mit dem Ziel, konkrete behinde-

GRAFIK 8:
BETRIEBSBESUCHE UND VERTEILUNG DER BEAUFTRAGUNGEN 2017



* Begleitende Hilfe, Kündigungsschutz, Integrationsprojekte

GRAFIK 9:
FACHTECHNISCHE STELLUNGNAHMEN IM JAHR 2017



rungsgerechte Anpassungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Beschäftigten zu realisieren. Für 1.100 Arbeitsplätze konnten so Lösungsansätze entwickelt werden.

Mit 314 Betriebsbesuchen und 567 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützt der technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes zur Bewilligung von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 126 Inklusionsbetriebe sind bei Aufbau, Modernisierung und Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten worden. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielen auch 2017 eine untergeordnete Rolle.

Bild 32: GRUPPENFOTO TECHNISCHER BERATUNGSDIENST. VON LINKS NACH RECHTS: NORBERT POQUÉ, LINKS HINTEN RUTH RETTERATH UND OLIVER CAROUGE. LINKS VORNE SUSANN STRASSENBURG UND LINKS MITTE DR. FRIEDERIKE ORENDI. MITTE VORNE MICHAEL HENKEL. MITTE HINTEN SABINE STANGE. RECHTS VORNE DR. CARSTEN BRAUSCH. RECHTS HINTEN MARCO WILMSEN. RECHTS AUSSEN VORNE CATHLEEN EBBINGHAUS. RECHTS AUSSEN HINTEN WOLFGANG FISCHBACH. FOTO: PAUL ESSER/LVR

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 31 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in 7 Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und die länger werdenden Lebensarbeitszeiten auch für Menschen mit Behinderungen bestimmen die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die Hälfte der Aktivitäten des Technischen Beratungsdienstes entfallen auf die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung und die Anpassung des betrieblichen Umfeldes an die besonderen Belange des schwerbehinderten Beschäftigten. Fast ein Fünftel der fachtechnischen Stellungnahmen im Berichtszeitraum sind auf Leistungsgewährungen in den Bereichen Beschäftigungssicherungszuschuss und Personelle Unterstützung entfallen. Immer mehr in den Fokus rückt auch das Thema einer gesunden Arbeitswelt und damit die Implementierung von präventiven Maßnahmen.

11.3 Externe Beratung für Integration bei den Kammern im Auftrag des LVR

Das LVR-Integrationsamt kooperiert mit den drei Handwerkskammern im Rheinland sowie den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen.

In Köln, Düsseldorf, Aachen, Essen und Neuss sind vom LVR-Integrationsamt finanzierte Fachberaterstellen eingerichtet. Aufgabe der Fachberaterinnen und Fachberater ist es, speziell für Handwerksbetriebe sowie kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf" zu sein.

In den sechs Kammerbezirken sind rund 375.000 Betriebe mit mehr als 2 Mio. Beschäftigten vertreten. In über 24.000 Betrieben werden rund 71.000 Jugendliche ausgebildet. Im Jahr 2017 haben die sechs Technischen Fachberater über 1.000 Arbeitgeber kontaktiert und erstmals Kontakt zu 443 Arbeitgebern aufgenommen. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die Fachberater zuletzt 55 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen in ein Beschäftigungsverhältnis und 68 Jugendliche der Personengruppe in eine betriebliche Ausbildung vermitteln.

Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei schwie-

Bild 33: GRUPPENFOTO KAMMERBERATER. VON LINKS NACH RECHTS: ALI ATAK, ALEXANDER REIMER. MITTE VORNE GUIDO KONRAD. MITTE HINTEN HENNING SYBERTZ, VOLKER BOECKENBRINK, GÜNTER MACHEIN. FOTO: PAUL ESSER / LVR

riger Auftragslage zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses. 68 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2017 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen – erhalten werden. Themen wie demografischer Wandel, Fachkräftemangel, lebenslanges Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit haben auch die kleineren und mittleren Betriebe erreicht. Die Beratungen zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes, zu Prävention sowie der zielführenden Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nehmen zu.

In Sachen Öffentlichkeitsarbeit waren die Fachberaterinnen und Fachberater auch 2017 wieder fleißig unterwegs. Sie haben 39 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen und Meistervorbereitungslehrgänge, informiert. Mit 52 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen und Pressemeldungen wurde u. a. mit Best-Practice-Beispielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben.

11.4 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind Beratungsdienste Dritter, die zum einen im Auftrag des LVR-Integrationsamtes eine psychosoziale und berufsbegleitende Beratung und Betreuung zur Beschäftigungssicherung anbieten und zum anderen im Auftrag der Rehabilitationsträger schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln, ihre Eingliederung betreuen und behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung beraten. Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung oder wegen anderer vermittlungshemmender Umstände:

- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können und
- (Schwer-)Behinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören u. a.:

- Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst
- Information und Hilfestellung für Arbeitgeber
- Erarbeitung und Bewertung eines für schwerbehinderte Menschen individuellen Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofils
- Unterstützung und Begleitung des Übergangs von schwerbehinderten Jugendlichen in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Akquise und Vermittlung von schwerbehinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, das Arbeitsleben und (soweit erforderlich) die Begleitung am Arbeitsplatz

Das LVR-Integrationsamt finanziert dabei nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 28 Träger des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in 17 Verbünden zusammengeschlossen, so dass es pro Arbeitsagenturbezirk nur eine Ansprechperson gibt.

Bei den Trägern sind 175,25 Personalstellen angesiedelt, die von 233 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 21 Fachberaterinnen und Fachberater gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen. Die Stellenanteile teilen sich u. a. wie folgt auf: Arbeitsplatzsicherung, Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Übergang Schule – Beruf und Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Klientenstruktur

Im Jahr 2017 haben 13.466 Personen das Informations-, Beratungs- und Begleitungsangebot des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen. Fast 12.749 Menschen mit Behinderung sind über einen längeren Zeit-

raum bei der Vermittlung in Arbeit bzw. der Sicherung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses unterstützt worden. Knapp 45 % der Klienten waren Frauen. Bedingt durch die verschiedenen Modellprojekte stellt die Gruppe der bis 25-Jährigen auch 2017 mit 33,8 % den Hauptteil der Klienten, gefolgt von der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen mit 29,8 %.

Mit knapp 30 % sind Personen mit einer seelischen Erkrankung die stärkste Gruppe, die sich bei Problemen im Arbeitsleben an den Integrationsfachdienst wendet.

Von den Menschen, die sich an die Fachberaterinnen und Fachberater der Integrationsfachdienste zwecks Unterstützung wenden, stehen 53,7 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Ausbildung. Die Zahl der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Klientinnen und Klienten liegt bei 4,3 %. 3.709 Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf und 214 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen sind beim Übergang ins Berufsleben unterstützt worden.

Berufsbegleitung

Für das Geschäftsfeld der Berufsbegleitung erwerbstätiger schwerbehinderter Menschen ist das LVR-Integrationsamt selbst der zuständige Kostenträger für die durchgeführten Einzelberatungen. Die Zahl der Betreuungsfälle, bei denen eine längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich gewesen ist, ist jahrelang gestiegen und hat sich nun auf einem hohen Niveau eingependelt. Dies zeigt den nach wie vor hohen Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberaterinnen und Fachberater seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber erfahren.

Im Jahr 2017 sind 7.598 Berufsbegleitungen bearbeitet worden. 50,5 % davon betrafen Frauen. 4.198 Fälle wurden in 2017 abgeschlossen. In fast 97 % der Fälle konnte das Arbeitsverhältnis gesichert werden, z. B. durch Maßnahmen wie die Unterstützung des Betriebes bei der Verbesserung von innerbetrieblichen Abläufen oder der Kommunikation, die Anpassung der beruflichen Anforderungen an das Leistungsprofil des schwerbehinderten

TABELLE 30:
EINSATZ DES INTEGRATIONSFACHDIENSTES IM RAHMEN DER ARBEITSPLATZSICHERUNG*, 2012–2017

				2017	2016	2015	2014	2013	2012
	Gesamt	Männer	Frauen						
Gesichertes Arbeitsverhältnis	4.068	2.077	1.991	4.596	4.741	3.609	8.029	5.317	5.317
Einvernehmliche Auflösung oder Eigenkündigung	65	37	28	81	111	108	171	170	170
Kündigung durch den Arbeitgeber	43	33	10	42	47	70	136	136	136
Verrentung	13	7	6	23	39	48	68	68	68
Insgesamt	4.189	2.154	2.035	4.742	4.938	4.006	8.404	5.691	5.691

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

TABELLE 31:
VERMITTLUNG* IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT DURCH DEN INTEGRATIONSFACHDIENST, 2012–2017

		2017		2016	2015	2014	2013	2012
	Gesamt	Männer	Frauen					
Vermittlungen	262	191	71	282	343	463	582	722
davon im Auftrag von								
Integrationsamt	20	16	4	30	96	294	236	213
Reha-Träger	226	164	62	238	236	90	299	413
Träger der Arbeitsvermittlung	16	11	5	14	15	79	47	96
davon aus Schule und WfbM	120	101	19	97	91	279	179	195

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

Beschäftigten oder auch die Annahme von Konfliktsituationen. 121 Arbeitsverhältnisse konnten trotz der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst nicht erhalten werden.

Vermittlung und Wiedereingliederung in Beschäftigung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2017 mit der Vermittlung (Wiedereingliederung) von 754 Personen beauftragt worden. Während im letzten Jahr noch 51 der Vermittlungsbemühungen im Auftrag der Arbeitsvermittlung erfolgten, gab es im Jahr 2017 durch die Arbeitsvermittlung keine Beauftragung mehr. 742 Vermittlungsbeauftragungen wurden von den Rehabilitationsträgern initiiert. Die verbleibenden Beauftragungen erfolgten direkt durch das LVR-Integrationsamt im Rahmen der beruflichen Eingliederung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Personen, die von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Im Jahr 2017 konnten im Rheinland 262 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. 27 % der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen auf Frauen. 19 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und 101 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Knapp 64 % der Vermittlungen erfolgten in eine befristete Beschäftigung.

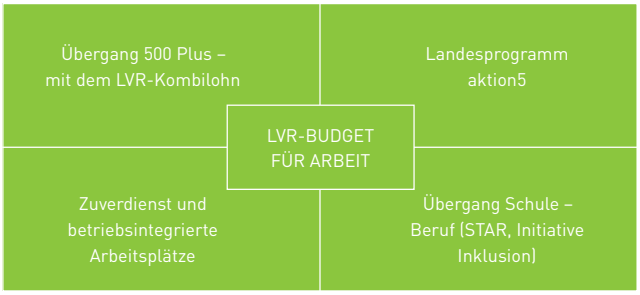
Bild 34: GRUPPENFOTO IFD KOORDINATION. HINTEN VON LINKS NACH RECHTS: GUIDO PETTERS-SCHMIDT, ELMAR KUSCH, SEBASTIAN REUSS, MARTINA STIEMER. VORNE HERMANN KIESOW, WALTER JAN PADUCH, MARTINA ESKEN, PETER FUCHS, ANTJE FRIELING. NICHT IM BILD: BASTIAN LOOK, INA MINTEN, INGEBORG SCHMAL. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

12

LVR-BUDGET FÜR ARBEIT – AKTION INKLUSION / KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS / SCHULE TRIFFT ARBEITSWELT (KAoA-STAR)

KURZ & KNAPP

- Alle Bausteine des bisherigen LVR-Budgets für Arbeit wurden bis zum 31.12.2017 abgeschlossen.
- Sie werden ab 2018 unter der Bezeichnung „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion" als Regelangebot oder als freiwillige Leistung des LVR weitergeführt.
- STAR wurde in der Projektlaufzeit durch Ausgleichsabgabemittel der beiden Landschaftsverbände, Mittel des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums, aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert.
- Bis zum 31.07.2017 wurden im Rheinland für den Auf- und Ausbau der vertieften Berufsorientierung aus der Initiative Inklusion rund 10 Mio. Euro verwendet.
- Mit Beginn des Schuljahrs 2017/2018 ist STAR fester Bestandteil der Landesinitiative KAoA.
- Die Finanzierung ist jeweils zu einem Drittel vom Land NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und den beiden Integrationsämtern beim LVR und LWL bis 2020 gesichert.



Bis Ende 2017 verknüpfte der LVR erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte als „LVR-Budget für Arbeit", um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Die Förderleistungen aus dem LVR-Budget für Arbeit wurden je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert und ergänzten schon in der Modellphase die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Bestandteile des LVR-Budgets für Arbeit waren das regionale Arbeitsmarktprogramm „aktion5", das Modellprojekt „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn", das Modellprojekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt", die Handlungsfelder „Berufsorientierung" und „Förderung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse" des Bundesprogramms „Initiative Inklusion" sowie die Bausteine „Zuverdienst" und „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze".

2017 endete die Projektphase des LVR-Budgets für Arbeit mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes. Alle Bausteine des bisherigen LVR-Budgets für Arbeit werden jedoch in ähnlichem Umfang wie bisher fortgeführt: Aktion5, Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn und die Initiative Inklusion fließen in das neue „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion" ein. STAR wird als KAoA-STAR zum Regelangebot und es gibt auch weiterhin ein umfangreiches Angebot an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen und an Zuverdienstmöglichkeiten - diese werden als freiwillige Leistung vom LVR weiterhin gefördert.

Die einzelnen Module des LVR-Budgets für Arbeit wurden nach Abschluss ausgewertet. Die Abschlusszahlen können im LVR-Integrationsamt nachgefragt werden.

12.1 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

LVR-Integrationsamt / LVR-Fachbereiche Sozialhilfe

Das LVR-Budget für Arbeit –Aktion Inklusion

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Das LVR-Budget für Arbeit- Aktion Inklusion ist ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Integrationsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX Budget für Arbeit der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe. Das LVR-Budget für Arbeit- Aktion inklusion stellt damit unter Anderem die Weiterführung der bisherigen Modellprojekte und Sonderprogramme Übergang 500 Plus und aktion5 dar.

Aufbau des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion besteht aus zwei Teilen:

•**Teil I: Allgemeine Budgetleistungen**
für WfbM-Wechsler oder als Alternative zu einer WfbM-Aufnahme nach Schulentlassung
(als Fortsetzung des Modells Übergang 500 Plus)

•**Teil II: Besondere Budgetleistungen**
für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf
(als Fortsetzung des Programms aktion5)

Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

In diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln (möchten), sowie deren Arbeitgeber unterstützt.

Gleiches gilt für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Die Leistungen des Teil I

IFD-Vermittlung
Zuschuss an den Arbeitgeber / Ausbildungsbetrieb
IFD-Berufsbegleitung
evtl. Jobcoaching
Rückkehrrecht in die WfbM

Die Leistungen des Teil I im Einzelnen

I. IFD-Vermittlung

Für folgende Personengruppen kann der IFD mit der Vermittlung in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beauftragt werden:
•Personen, die im Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters beschäftigt sind,
•Personen, die einen Anspruch auf die Aufnahme in den Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters haben.
Über die IFD-Beauftragung entscheidet der Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, können im Rahmen des Programms STAR – Schule trifft Arbeitswelt regelhaft vom IFD begleitet werden.
Die Prüfung einer wesentlichen Behinderung erfolgt durch den Träger der Eingliederungshilfe im Auftrag des Integrationsamtes.

II. Zuschuss an den Arbeitgeber/ Ausbildungsbetrieb

Bei Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann der Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss gem. § 61 SGB IX erhalten. Es gilt zu beachten, dass Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Arbeit gem. § 61 SGB IX von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung befreit sind (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).
Die Höhe und Dauer des AG-Zuschusses werden regelhaft vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Die Bedarfsermittlung erfolgt ergänzend mit einer fachdienstlichen Stellungnahme (FDS) des IFD.

Bei Vermittlung in Ausbildung und bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern (s. o.) erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses an den Arbeitgeber bzw. den Ausbildungsbetrieb durch das LVR-Integrationsamt.

Auf Basis der jeweiligen Feststellungen kann der Arbeitgeber in allen Konstellationen die Auszahlung der Leistung beim LVR-Integrationsamt beantragen.

III. IFD-Berufsbegleitung
Nach erfolgreicher Vermittlung in Arbeit oder betriebliche Ausbildung wird der IFD mit der notwendigen Anleitung und Begleitung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses beauftragt.
Teil dieses Auftrags ist die Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme (FDS) vor Ende des Bewilligungszeitraumes bzw. Ausbildungsabschlusses.

IV. Jobcoaching
Nach erfolgreicher Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung kann zusätzlich und auf begründeten Antrag ein betriebliches Jobcoaching im Rahmen des LVR-Budgets für Arbeit- Aktion inklusion bewilligt werden.

V. Rückkehrrecht in die WfbM
Personen, die mit Hilfe des Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilnehmen, haben gem. § 220 Abs. 3 SGB IX einen Aufnahmeanspruch in eine WfbM.

Teil II: Besondere Budgetleistungen
Leistungen nach Teil II können besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erhalten. Dies sind insbesondere:

•schwerbehinderte Personen, die aus einer WfbM oder von einem anderen Leistungsanbieter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln (möchten),
•schwerbehinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen oder Schulen des gemeinsamen Lernens,
•arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen mit einer seelischen Beeinträchtigung,
•schwerbehinderte Personen, bei denen eine Autismus-Diagnose besteht.

Darüber hinaus können Ausbildungsverhältnisse und Arbeitsplätze mit voller Sozialversicherungspflicht bezuschusst werden.

Die Leistungen des Teil II

Einstellungsprämie
Ausbildungsprämie
Budgetleistungen
Leistungen nach § 26 a SchwbAV
Leistungen nach § 26 b SchwbAV
IFD-Berufsbegleitung nach § 55 SGB IX

Die Leistungen des Teil II im Einzelnen

I. Einstellungsprämie
Arbeitgeber, die eine schwerbehinderte Person der benannten Zielgruppen auf einen Arbeitsplatz mit voller Sozialversicherungspflicht einstellen, können eine Einstellungsprämie erhalten. Diese beträgt:

• bei unbefristeter Einstellung 5.000 Euro
• bei befristeter Einstellung 2.000 Euro
• bei Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis 3.000 Euro.

Für Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte), erhöhen sich die o. g. Prämien um jeweils 1.000 Euro.

Arbeitgeber, die einen Auszubildenden, der gem. § 151 Abs. 4 SGB IX für die Zeit der betrieblichen Ausbildung geichgestellt war, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernehmen, können eine einmalige Prämie in Höhe von 2.000 Euro erhalten.

Für Personen, die Leistungen nach dem Teil I (allgemeine Budgetleistungen) erhalten, kann keine Einstellungsprämie bewilligt werden.

II. Ausbildungsprämie
Ausbildungsbetriebe, die eine schwerbehinderte Person der benannten Zielgruppen zum Zweck einer betrieblichen Ausbildung einstellen, können eine Ausbildungsprämie erhalten. Förderfähig sind auch Ausbildungen nach § 66 BBiG und § 42m HWO (Fachpraktiker).

Die Ausbildungsprämie beträgt 3.000 Euro – für Ausbildungsbetriebe, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind, erhöht sich die Prämie um 1.000 Euro.

Nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis kann eine Einstellungsprämie (s. o.) gewährt werden.

Für Personen, die Leistungen nach dem Teil I (allgemeine Budgetleistungen) erhalten oder die für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gleichgestellt sind (§ 151 Abs. 4 SGB IX), kann keine Ausbildungsprämie bewilligt werden.

III. Budgetleistungen

Die Hinführung von schwerbehinderten Personen der benannten Zielgruppe auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Budgetleistungen, die am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind, gefördert werden.

Budgetleistungen können bewilligt werden:

- während des berufsvorbereitenden Unterrichts in Abschlussstufen,
- während eines Praktikums,
- zur Vorbereitung des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- in den ersten drei Jahren eines Beschäftigungsverhältnisses,
- während der gesamten Dauer einer betrieblichen Ausbildung und bei Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb drei Jahre nach Ausbildungsabschluss.

Förderfähig sind insbesondere:

- berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen,
- berufsbezogene Schulungen und Seminare,
- berufsrelevante Aspekte der Behinderungsverarbeitung,
- außergewöhnliche Aufwendungen im Rahmen der Durchführung betrieblicher Prakika,
- Jobcoaching gem. der Empfehlungen des LVR-Integrationsamtes,
- ein kombiniertes Einzel- und Gruppencoaching für Personen aus dem Autismus-Spektrum.

Budgetleistungen können individuell sowie für die Qualifizierung von Gruppen erbracht werden.

Leistungen von Schul- und Rehabilitationsträgern können durch die Budgetleistungen nicht ersetzt werden – diese Leistungen sind vorrangig in Anspruch zu nehmen. Nicht förderfähig sind die Kosten zur Erlangung eines Führerscheins.

IV. Leistungen gem. § 26a SchwbAV

Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte) und die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können Zuschüsse zu den Gebühren der Ausbildung (z. B. Prüfungsgebühren) erhalten.

Die Höhe der Zuschüsse richtet sich nach den im Einzelfall nachgewiesenen Gebühren.

V. Leistungen gem. § 26b SchwbAV

Arbeitgeber, die einen behinderten Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, der für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gem. § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt ist, zur Berufsausbildung einstellen, können Prämien und Zuschüsse erhalten.

Die Höhe der Zuschüsse beträgt:

- 1.000 Euro zu Beginn der Ausbildung,
- je 2.000 Euro für jedes Ausbildungsjahr,
- 1.000 Euro bei Abschluss der Ausbildung.

VI. Berufsbegleitung gem. § 55 SGB IX

Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Menschen im Anschluss an die Phase der individuellen betrieblichen Qualifizierung der Unterstützten Beschäftigung sozialversicherungspflichtig beschäftigen und die beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Berufsbegleitung gem. § 55 SGB IX. Mit der Berufsbegleitung wird der IFD beauftragt.

Umsetzung des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion

Die Umsetzung des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion erfolgt durch das LVR-Integrationsamt.

Beratung zu den Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion bietet der örtliche Integrationsfachdienst. Die regionalen Ansprechpartner finden Sie unter

www.ifd-rheinland.de

Weitere Informationen zum Programm sowie Antragsunterlagen finden Sie unter

www.budget-fuer-arbeit.lvr.de

Dort finden Sie die jeweils aktualisierten Informationen und Unterlagen in ihrer gültigen Fassung.

Kontakt: aktion-inklusion@lvr.de

Bild 35: LVR-BUDGET FÜR ARBEIT – AKTION INKLUSION. VON LINKS NACH RECHTS: MELANIE GLÜCKS, MARIO MARTIN, NADINE VIDA, SUSANNE SPRIEWALD, MONIKA DIRESKE, JENNIFER STEURER. NICHT IM BILD: CLAUDIA WEIER. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Mit dem LVR-Budget für Arbeit ist aus unserer Sicht besonders gelungen, dass gesetzliche Leistungen der Eingliederungshilfe mit freiwilligen Leistungen des Integrationsamtes kombiniert werden.

Ein erfolgreicher Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird insbesondere möglich, wenn für jeden Menschen mit Behinderung die individuell passende Unterstützung gefunden wird. Diese wird beim LVR-Budget für Arbeit gemeinsam von Expertinnen und Experten für die Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben, für den Übergang und für die dauerhafte Sicherung von Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt. Dabei wird in jedem Einzelfall die individuelle Situation des Menschen mit Behinderung am konkreten neuen Arbeitsplatz in den Blick genommen.

Um Budgetnehmende und deren Arbeitgebende in jeder Phase des Wechsels aus der WfbM und darüber hinaus bei Bedarf dauerhaft optimal zu unterstützen, arbeiten das LVR-Dezernat Soziales, das LVR-Integrationsamt, die Werkstätten für Menschen mit Behinderung und die Integrationsfachdienste eng zusammen. Dieses Netz aus zwei kooperierenden Kostenträgern und individueller Unterstützung vor Ort macht das LVR-Budget für Arbeit aus unserer Sicht so erfolgreich.

Für Budgetnehmende ist eine professionelle Beratung und kontinuierliche Begleitung von besonderer Bedeutung. So erfolgt bereits während der Vorbereitung für den Wechsel von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt regelhaft eine Einbindung des Integrationsfachdienstes, die bei Bedarf dauerhaft fortgeführt werden kann.

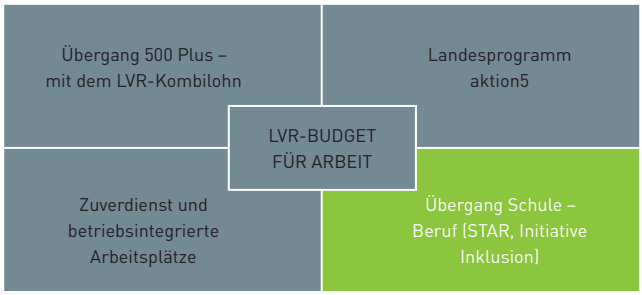
Für Arbeitgebende ist es besonders wichtig, dass sie neben den finanziellen Zuschüssen im Bereich der beruflichen Eingliederung für alle ihre (schwer)behinderten Beschäftigten verlässlich und kontinuierlich einen professionellen Ansprechpartner haben.

Die Integrationsfachdienste als Spezialisten für die Belange von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewährleisten vor Ort diese professionelle und qualitätsgesicherte Berufsbegleitung. Sie sind dabei für die Budgetnehmenden wie auch die Arbeitgebenden Ansprechperson für praktische Fragen und tägliche Herausforderungen, zugleich sind sie Bindeglied zum LVR und unterstützen die Bedarfsermittlung im Gesamtplanverfahren.

Im Teil II des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion wird das seit Jahren etablierte und bei Unternehmen wie Menschen mit Behinderung stark nachgefragte Sonderprogramm „aktion5" fortgeführt. Es werden freiwillige und gesetzliche Leistungen der Ausgleichsabgabe gebündelt. Damit verfolgen wir auch hier das Ziel, Unternehmen und Menschen mit Behinderung passgenaue erforderliche Unterstützungsleistungen aus einer Hand anzubieten.

Melanie Glücks und Olaf Bauch

12.2 KAoA-STAR



12.2.1 Ergebnisse des Modellprojekts STAR

Um mehr behinderten Jugendlichen eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten, förderte das LVR-Integrationsamt von 2009 bis 2017 das Modellprojekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt", in dem für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Rahmen der Berufsorientierung frühzeitig berufliche Anschlussperspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erarbeitet wurden.

Das STAR-Konzept ist in enger Abstimmung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS), dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit konzipiert und umgesetzt worden. Während der Projektphase von STAR wurde ein System der modularen Berufsorientierung entwickelt und gemeinsam mit dem LWL flächendeckend in NRW aufgebaut.

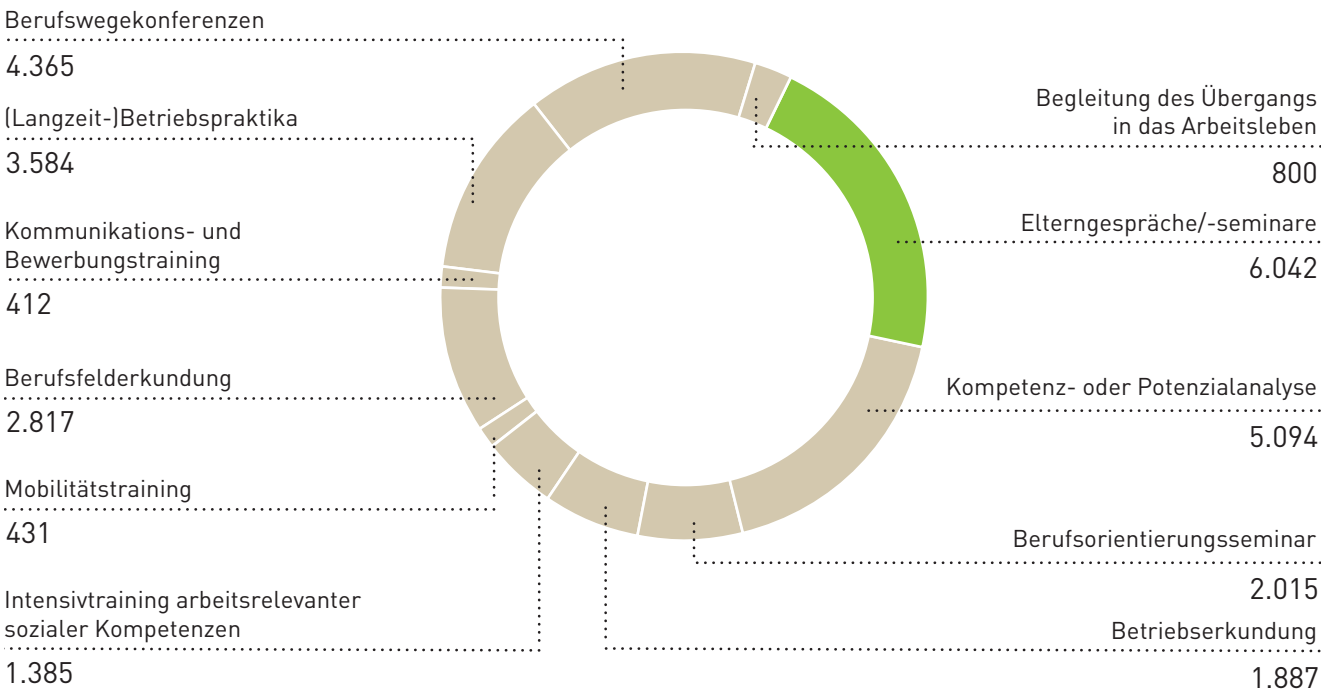
STAR wurde in der Projektlaufzeit durch Ausgleichsabgabemittel der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, Mittel des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums, aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Für die Finanzierung sind zudem die Mittel aus dem Handlungsfeld 1 des Bundesprogramms „Initiative Inklusion" eingesetzt worden.

Zielgruppe von STAR sind Jugendliche mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Bereichen „Körperliche und motorische Entwicklung", „Geistige Entwicklung", „Hören und Kommunikation", „Sehen und Sprache" – sowie alle Schülerinnen und Schüler mit Schwerbehindertenausweis.

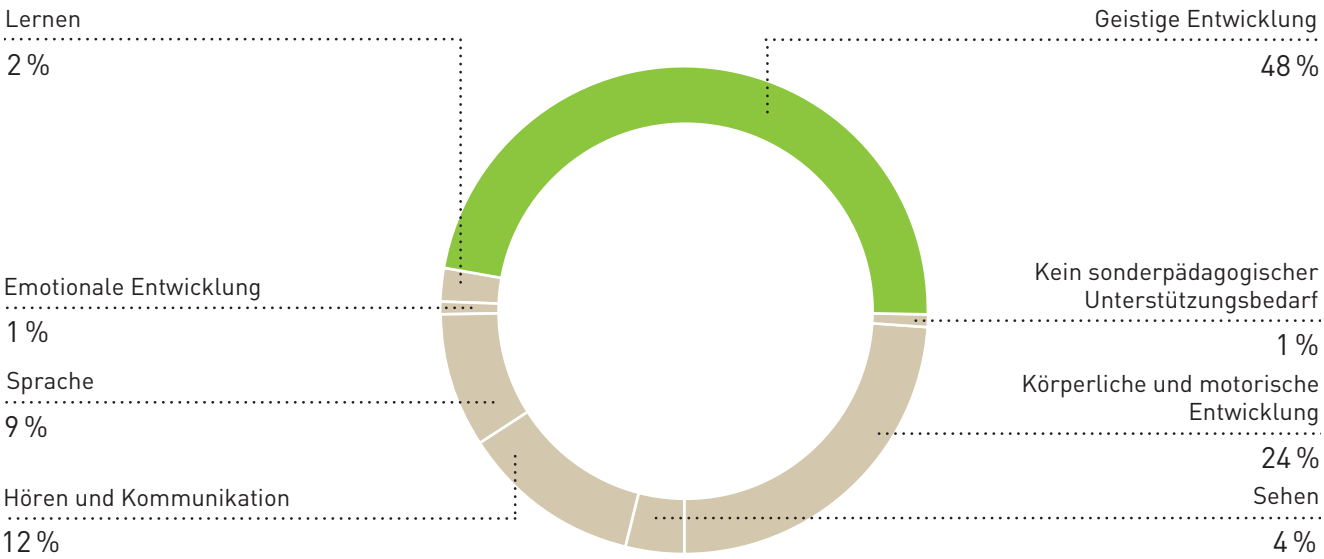
Dabei hat es sich bewährt, dass STAR frühzeitig – ab der Klasse 8 – einsetzt und die Jugendlichen im Rahmen eines beruflichen Orientierungsverfahrens beim Übergang von der Schule in den Beruf individuell und betriebsnah begleitet werden. Die Ziele von STAR, Jugendlichen mit Behinderungen eine Starthilfe in das Berufsleben zu geben, Potenziale zu ermitteln und die beruflichen Fähigkeiten zu fördern, können so erreicht werden.

Das System der Berufsorientierung setzt sich aus den vier Elementen Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Betriebspraktikum und Elternarbeit zusammen. Die Ele-

GRAFIK 10:
MODULE UND TEILNEHMENDE IM RAHMEN DES PROJEKTES STAR IM JAHR 2017



GRAFIK 11:
VERTEILUNG DER ZIELGRUPPEN IN STAR



mente berücksichtigen die individuellen Bedarfe der einzelnen Schülerinnen und Schüler. Weitere Elemente, wie z. B. Betriebserkundungen und das Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen, sind optional und kommen je nach individuellem Bedarf zum Einsatz.

Geschlechtsspezifische Erfordernisse im Sinne des Gender Mainstreaming sowie von besonderen Bedarfslagen von behinderten Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund finden ebenfalls Berücksichtigung.

Bis zum 31.07.2017 wurden im Rheinland für den Auf- und Ausbau der vertieften Berufsorientierung aus der Initiative Inklusion rund 10 Mio. Euro verwendet. Während der Projektphase von STAR sind in NRW fast 14.000 Schülerinnen und Schüler erreicht worden. Sie haben sich mit Unterstützung der Integrationsfachdienste in insgesamt etwa 64.000 Modulen beruflich orientiert und nachschulische Perspektiven aufgebaut.

Im Bereich des LVR wurden während der Projektphase fast 29.000 Module durchgeführt. Mehr als 6.300 Schülerinnen und Schüler haben im Rheinland das modulare Angebot in der Projektphase genutzt. Männliche Jugendliche stellen mit über 60 % die Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. STAR wurde im Rheinland in Kooperation mit 113 Förderschulen und 211 Schulen des Gemeinsamen Lernens umgesetzt. Zu den kooperierenden Schulen gehören auch die LVR-Förderschulen.

12.2.2 Verstetigung von STAR in der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule–Beruf in NRW“

Zum 01.08.2017 endete die Projektphase von STAR durch den Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung auf Landesebene, die nun eine dauerhafte Finanzierung der Berufsorientierung für Jugendliche mit Behinderungen als festem Bestandteil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ (KAoA) gewährleistet. Damit einher geht auch eine Namensänderung in „KAoA-STAR“.

In NRW wurde eine Anschlussfinanzierung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW), dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB NRW), der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) und den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe erarbeitet. Durch den Abschluss

www.star.lvr.de

einer Verwaltungsvereinbarung ist die Finanzierung von KAoA-STAR zu jeweils einem Drittel vom Land NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und den beiden Integrationsämtern beim LVR und LWL zunächst bis 2020 gesichert.

Das Erfolgsmodell STAR konnte so ohne Mengen- und Qualitätsverluste unter dem Dach von KAoA als „KAoA-STAR" fortgeführt werden. Die bewährten Strukturen, wie z. B. die individuelle Begleitung durch die Integrationsfachdienste (IFD) sowie die Koordination, Abwicklung und fachliche Steuerung durch die Koordinierungsstellen KAoA-STAR bei den Landschaftsverbänden bleiben erhalten. Das Konzept von KAoA-STAR wird weiterhin umgesetzt von spezialisierten Fachberaterinnen und Fachberatern der Integrationsfachdienste.

Das Angebot „KAoA-STAR – Schule trifft Arbeitswelt" unterstützt Schülerinnen und Schüler mit einer Schwerbehinderung beim Übergang von der Schule in das Berufsleben.

RASANT IN DEN BERUF – JOB-SPEED-DATING BRINGT JUGENDLICHE MIT BEHINDERUNG UND ARBEITGEBER AN EINEN TISCH

Beim Job-Speed-Dating trafen 2017 zahlreiche Schülerinnen und Schüler mit Behinderung auf Großkunden der Bundesagentur für Arbeit sowie regionale Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe. Die Jugendlichen stellten sich den Arbeitgebern für Betriebspraktika, Arbeits- und Ausbildungsstellen vor. Das LVR-Integrationsamt und die Bundesagentur für Arbeit organisieren die Job-Speed-Datings bereits im dritten Jahr.

Auch Noah und Jenny, beide 15 Jahre alt, haben an einem Speed-Dating teilgenommen. Sie besuchen eine LVR-Förderschule. Noah ist vor allem handwerklich interessiert und schon etwas geübt bei Vorstellungsgesprächen. Er hat sich mit seinem Lebenslauf bei einem Inklusionsunternehmen aus der Region vorgestellt. Nach dem Gespräch war er sehr zufrieden: „Es sieht gut aus, dass ich bei der Firma ein Praktikum absolvieren kann. Ich werde in den nächsten Tagen erneut Kontakt aufnehmen", freut sich Noah.

Jenny, die nächstes Jahr ihren Realschulabschluss erreicht und gerne im Verwaltungsbereich arbeiten möchte, zog ebenso ein positives Fazit: „Es ist sehr hilfreich, mit den Firmen ins Gespräch zu kommen und sich zu informieren." Sie war in der Vergangenheit bereits erfolgreich und hat ein Praktikum als Verwaltungsfachangestellte und als Telefonistin gemacht. „Beides hat mir großen Spaß gemacht", so Jenny.

An vier Standorten im Rheinland – Köln, Düsseldorf, Essen, Aachen – haben bis Ende 2017 sieben Kontaktbörsen stattgefunden. Pro Termin nehmen etwa 90 Jugendliche und zehn Unternehmen teil. Und die Liste der potenziellen Arbeitgeber überzeugt: Mit Vertretern unterschiedlichster Unternehmen – von der RWE Power AG über Dinea, Real, die Bayer AG und DHL bis hin zu Metro und McDonald's – sind viele Branchen und Berufsgruppen abgedeckt. Inzwischen nehmen auch regionale Arbeitgeber wie die Brauerei Früh und Inklusionsbetriebe an den Job-Speed-Datings teil. Damit haben die Schülerinnen und Schüler eine gute Chance, den für sie passenden Berufseinstieg zu finden.

Das Jahr 2017 – eine wichtige Weichenstellung

2017 war ein sehr spannendes und wichtiges Jahr aus Sicht der STAR-Koordinierungsstelle des LVR.

Mit Unterzeichnung der Verwaltungsvereinbarung zu STAR zwischen dem Arbeitsministerium (MAGS), Schulministerium (MSB), der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (RD) und den beiden Landschaftsverbänden (LWL und LVR) im März 2017 wurde der Wechsel in das Regelangebot STAR unter dem Dach des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" kurz: KAoA nun vollends besiegelt. Dieser Schritt ist die eindrückliche Bestätigung des Erfolges der Projektjahre seit 2009 und freut uns natürlich wahnsinnig. Seit Beginn des Ausbaus eines flächendeckenden Angebots im Jahr 2012 haben wir insgesamt 6.343 Schülerinnen und Schüler mit insgesamt 28.832 Unterstützungsprozessen sowohl in Förderschulen als auch in Schulen des Gemeinsamen Lernens im Rheinland erreicht.

Ein solcher Wechsel von der Projektlaufzeit in ein Regelangebot bedeutet allerdings auch einige Veränderung. So hat sich in erster Linie der Name geändert. Mit Übertritt in KAoA zum 1. August 2017 erfolgte die Anpassung zu KAoA-STAR. Mit Auslaufen der Projektmittel des Bundesprogramms Initiative Inklusion wird nun die Finanzierung auf Grundlage des § 48 SGB III durch die RD NRW, das Land NRW und die Landschaftsverbände zu je einem Drittel sichergestellt.

Die Inhalte von STAR konnten weitestgehend erhalten bleiben, nur aus Modul wurde Element. Das heißt: Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, betriebliche Praktika, Elternarbeit, aber auch Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen oder besondere Angebote für die Schülerinnen und Schüler mit einer Sinnesbehinderung können weiterhin bedarfsorientiert und vor allem betriebsnah durch die Integrationsfachdienste im Rheinland angeboten werden – und unterstützen somit die schulische Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung bzw. in den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung, Körperlich-motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen und Sprache.

Aber wir ruhen uns auf den bisherigen Erfolgen nicht aus, sondern es gibt noch vieles zu tun, um die Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen zu optimieren. Demgemäß werden wir weiterhin die Inhalte der Elemente in STAR weiterentwickeln. Beispielsweise erproben wir aktuell eine Erweiterung der Instrumente in der Potenzialanalyse, um auch Schülerinnen und Schülern mit komplexeren Behinderungen hier ein entsprechendes Angebot machen zu können. Auch die Umsetzung von KAoA-STAR im Gemeinsamen Lernen stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen, denen wir uns aber sehr gerne stellen. So ist es gerade im inklusiven Kontext wichtig, das Wissen über die verschiedensten Angebote in der Berufsorientierung in NRW kundzutun, damit jeder Jugendliche auch das Angebot erhält, welches seinen Fähigkeiten und Bedarfen entspricht. Dementsprechend werden die Landschaftsverbände in 2018 eine neue Auflage der Lehrerfortbildungsreihe anstreben, die in den Jahren 2007 bis 2014 schon erfolgreich durchgeführt wurde und nun unter Berücksichtigung der neuen Vorgaben neu konzipiert wird.

Das Team der STAR-Koordinierungsstelle des LVR freut sich auf die neuen Herausforderungen im Bereich Übergang Schule – Beruf auch im Jahr 2018.

Eileen Witte
(Programmkoordination KAoA-STAR)

Gruppenfoto KAoA-STAR. Von links nach rechts: Frauke Borchers, Ruth Hebler, Frauke Lorbach, Christiane Lux, Eileen Witte, Jürgen Scheuerhorst, Stefanie Freudenreich, Manfred Hagen. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR

13 AKTIONEN, SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

KURZ & KNAPP

- Die betrieblichen Funktionsträger im Rheinland*: 2.700 Vertrauenspersonen, 3.707 stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen, 237 Gesamt-, Bezirks-, Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen, 1.298 Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, 1.347 Beauftragte des Arbeitgebers und 363 Vertreter von BEM-Teams sowie rund 582 weitere betriebliche Funktionsträger.
- Das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes haben insgesamt 2.336 Personen wahrgenommen. 65 % der Teilnehmenden gehörten der Schwerbehindertenvertretung an. 53 % der Kursbesucher waren Frauen.
- In 72 Informationsveranstaltungen sind u. a. das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das Bundesteilhabegesetz und die Leistungen der Begleitenden Hilfe vorgestellt worden.
- 19 Publikationen sind neu erschienen, nachgedruckt oder aktualisiert worden.
- Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich auf der Messe „RehaCare" mit dem Schwerpunkt „Arbeitsplätze, an denen alle arbeiten können! Welche Grundvoraussetzungen müssen vorhanden sein?" und auf der Messe „Zukunft Personal" mit dem Schwerpunkt „Betriebliches Eingliederungsmanagement".

* soweit dem LVR-Integrationsamt bekannt

13.1 Seminare und Fortbildungsmaßnahmen

Das Kursprogramm des LVR-Integrationsamtes bietet ein- bis dreitägige Kurse und Informationsveranstaltungen rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im Beruf und richtet sich an die auf diesem Feld tätigen Multiplikatoren in den Betrieben und Dienststellen: an Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche oder Personalsachbearbeiter und andere. Das Fortbildungsangebot ist ein modulares System, bei dem die einzelnen Ebenen aufeinander aufbauen: Grundkurse sind den Schwerbehindertenvertretungen vorbehalten, Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen stehen auch allen anderen betrieblichen Akteuren offen. Das Kursangebot wird finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Abgestimmt auf die betriebliche oder behördliche Situation bietet das LVR-Integrationsamt Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und Seminare als Inhouse-Veranstaltungen an. Die Kosten für Referentinnen und Referenten und Schulungsunterlagen werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

In 2017 haben insgesamt 168 Fortbildungsveranstaltungen an 427 Schulungstagen stattgefunden. 2017 sind neun Grund- und 20 Aufbaukurse für neu ins Amt gewählte bzw. nachgerückte Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen durchgeführt worden. Das Kursangebot für besondere Zielgruppen umfasst mittlerweile acht verschiedene Themenblöcke:

- SGB IX für Beauftragte des Arbeitgebers und Personalverantwortliche

- SGB IX für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche in Integrationsunternehmen, -Abteilungen und -betrieben
- SGB IX für Betriebs- und Personalräte
- SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht
- Mit langzeiterkrankten Tarifbeschäftigten richtig umgehen
- Für die Arbeit der Stufenvertretungen
  - Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung in der Praxis
  - „Mir geht's gut" – Selbstmanagement für mehr Freude am Amt.

Neue Kurse 2017:
- Neuerungen im SGB IX und ihre Auswirkungen auf die Praxis
- Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist weiterhin ein wichtiges Thema für private und öffentliche Arbeitgeber. Daher bleibt es fester Bestandteil des Informations- und Schulungsangebotes des LVR-Integrationsamtes. Im Jahr 2017 wurden 6 Praxistage zu den Schwerpunktthemen „Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln", „Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte" und „Führen schwieriger Gespräche" durchgeführt.

Im Berichtsjahr haben 67 Inhouse-Veranstaltungen an insgesamt 70 Schulungstagen für 37 private und 14 öffentliche Arbeitgeber stattgefunden. Bei diesem Angebot des LVR-Integrationsamtes stehen überwiegend Fach- und Einzelinhalte im Vordergrund, die sich konkret mit den Anforderungen des Betriebes bzw. der Verwaltung auseinandersetzen. Neben dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, der Prävention und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement bestand 2017 eine hohe Nachfrage in Bezug auf die Neuerungen des SGB IX.

Teilnehmerkreis

Im langjährigen Durchschnitt nehmen über 2.300 betriebliche Interessenvertretungen das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Der Bereich Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Integrationsamtes geht dabei flexibel auf die Rahmenbedingungen der Interessenvertretungen ein.

Mit einem Anteil von 65 % stellen Vertrauenspersonen, stellvertretende Schwerbehindertenvertretungen und Stufenvertretungen die Mehrheit der Veranstaltungsteilnehmenden. Es nehmen regelmäßig über 100 Beauftragte des Arbeitgebers und 160 Betriebs- und Personalräte das Angebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Über 20 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nicht mehr die klassischen betrieblichen Funktionsträger nach dem SGB IX, sondern zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilungen, Integrations- und BEM-Beauftragte. Der Anteil der Frauen in betrieblichen Funktionen und damit an den Teilnehmern insgesamt ist im vergangenen Jahr leicht zurückgegangen und lag 2017 bei 53 %. Die Teilnehmenden der Inhouse-Veranstaltungen für Unternehmen mit Sitz im Rheinland stellen regelmäßig mehr als ein Drittel des teilnehmenden Personenkreises.

TABELLE 32:
SCHULUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES

	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Zahl der Schulungsveranstaltungen, davon	168	183	219	149	171	174
· Grund- und Aufbaukurse	29	38	53	6	33	45
· Informationsveranstaltungen	72	67	80	61	65	59
· Sonderseminare	52	64	72	58	56	70
Schulungstage, davon	427	385	456	231	306	378
· eintägige Veranstaltungen	75	69	87	65	72	57
· mehrtägige Veranstaltungen	93	113	132	62	87	117
Teilnehmende*, davon	2.336	2.562	3.223	2.231	2.534	2.738
· Vertrauenspersonen	1.523	1.580	1.947	1.298	1.450	1.555
· Beauftragte des Arbeitgebers	110	138	152	143	182	273
· Betriebs- und Personalräte	160	115	132	176	138	99
· Sonstige**	543	729	992	614	764	811

* 56 % der Teilnehmer sind Frauen
** Sonstige = andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, z. B. Sozialdienst, Führungskräfte, Personalabteilung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager

Bild 39: DAS TEAM SEMINARE. VON LINKS NACH RECHTS: ULRIKE RÖSER, BEATE MÜLLER, SILKE PICKARTZ, RENATE POLDUWE, OLAF FIEGE, BRITTA STEGMANN, BIRGITT KOTHE, SUSANNE HOYER. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

Informationsveranstaltungen

Zusätzlich zu dem vom LVR-Integrationsamt angebotenen Kursprogramm und den Inhouse-Veranstaltungen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes zu 52 Veranstaltungen anderer Träger (Arbeitgeber, Institutionen, Organisationen) eingeladen worden, um dort die Inhalte des Schwerbehindertenrechts vorzustellen. Dabei sind die Themen Arbeitsrecht, aktuelle Rechtsprechung, das Leistungsangebot der Reha-Träger und das Betriebliche Eingliederungsmanagement bis hin zu behinderungsspezifischen Themen aufgegriffen worden.

Damit hat sich die Anzahl der Informationsveranstaltungen im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht. Die durchschnittliche Gruppengröße bei diesen Veranstaltungen liegt bei 14 Teilnehmenden. Dabei hat sich der Themenschwerpunkt im Berichtsjahr verschoben. Während 2016 noch das Betriebliche Eingliederungsmanagement am häufigsten angefragt wurde, stand im Berichtsjahr auch hier die Novellierung des SGB IX bei 25 % der Informationsveranstaltungen im Vordergrund.

Seit mehreren Jahren informieren sich beim LVR-Integrationsamt immer wieder auch ausländische Delegationen, die sich für die rechtlichen Regelungen der beruflichen Behindertenhilfe, deren praktische Umsetzung und die Erfahrungen des Integrationsamtes interessieren. In den Vorjahren haben sich Delegationen aus Israel, Kasachstan, China, Malaysia, Südkorea und Japan beim LVR-Integrationsamt über die klassische Arbeitsplatzförderung und ihre Finanzierung, aber auch über Instrumente wie Arbeitsassistenz und Integrationsunternehmen informiert. 2017 war erneut eine Delegation aus Südkorea sowie eine Delegation aus der Türkei zu Gast.

13.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Integrationsamt zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen anbietet, können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Sie entsprechend bekannt zu machen, dafür zu werben und aktuell zu informieren, ist Ziel der diversen Aufklärungsmaßnahmen.

Veranstaltungen

RehaCare International in Düsseldorf

Das LVR-Integrationsamt beteiligte sich mit einem Informations- und Beratungsstand an der Messe „RehaCare International" vom 4. bis 7. Oktober 2017 in Düsseldorf. Mit

39.000 Fachbesucherinnen und Fachbesuchern, Betroffenen und Angehörigen sowie 780 Ausstellern aus 39 Ländern im Jahr 2017 gehört die Messe zu den bedeutendsten Veranstaltungen rund um das Thema Rehabilitation.

Die Integrationsämter von LVR und LWL haben sich und ihre Arbeit an ihrem Gemeinschaftsstand unter dem Thema „Arbeitsplätze, an denen alle arbeiten können!“ präsentiert. An drei Arbeitsplätzen aus den Bereichen

Bild 40: BLICK AUF DEN MESSESTAND DES LVR- UND LWL-INTEGRATIONSAMTES. FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

Bild 41: DAS TEAM DES LVR-INTEGRATIONSAMTES UND LVR-DIREKTORIN ULRIKE LUBEK (UNTEN MITTE). FOTO: GUIDO SCHIEFER / LVR

Büro, Industrie und Kommissionierung zeigten die Integrationsämter, welche Grundvoraussetzungen vorhanden sein sollten, um Arbeitsplätze zu schaffen, an denen alle arbeiten können. Dabei muss es den Beschäftigten vor allem möglich sein, gut zu hören und gut zu sehen. Ebenso wichtig ist eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Außerdem boten die Integrationsämter verschiedene offene Vorträge direkt in der Messehalle im Themenpark „Menschen mit Behinderung im Beruf" an. Die Themen waren:

- Die Reform des SGB IX im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes und seine Auswirkungen auf die Praxis
- Leichte Sprache – Was sie ist und wie sie geht
- Gesundheit und Teilhabe in der digitalen Welt
- Das LVR-Budget für Arbeit
- Das LWL-Budget für Arbeit
- Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt: Die Zusammenarbeit von BA und BIH

Großen Raum nahm die Beratung von Menschen mit Behinderung auf der „Round Table Fläche" ein. Dort informierten rund 30 Expertinnen und Experten der beiden Integrationsämter sowie der Integrationsfachdienste über Themen wie Übergang aus der Schule oder Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt, Eingliederungshilfe, Kündigungsschutz oder Förderungen für Menschen mit Schwerbehinderung und Arbeitgeber.

Zukunft Personal 2017 in Köln

Das LVR-Integrationsamt war vom 19. bis 21. September 2017 zum zwölften Mal mit einem Informations- und Beratungsstand bei der „Zukunft Personal", der größten Branchenmesse für Personalwesen in Europa, vertreten. Mehr als 770 Aussteller präsentierten ihre Produkte und Dienstleistungen in der KölnMesse den mehr als 17.800 Fachbesucherinnen und Fachbesuchern. Besonders gefragt waren Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, aber auch Beratung zu Leistungen der Integrationsämter und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Beruf.

Fachtagung „Teilhabe am Arbeitsleben – Das Bundesteilhabegesetz macht sich auf den Weg"

Am 6. November 2017 diskutierten rund 250 Fachleute aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Integrationsfachdiensten, Inklusionsprojekten und Schwerbehindertenvertretungen über das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und wie es gemeinsam gut umgesetzt werden kann. Zu der Tagung hatten die LVR-Dezernate Schulen und Integration sowie Soziales gemeinsam eingeladen. Ziel war es, gemeinsam einen Überblick über das BTHG zu erlangen sowie einen vertiefenden Blick auf die sich daraus ergebenden neuen gesetzlichen Leistungen der Eingliederungshilfe zu werfen, die in Form des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion" von der LVR-Eingliederungshilfe und dem LVR-Integrationsamt gemeinsam erbracht werden. Ebenso standen die im Gesetz als „andere Leistungsanbieter" bezeichneten Akteure im Fokus, die als Alternative zu den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aktiv sein sollen. Thema war außerdem der Übergang von der Schule in den Beruf für junge Menschen mit Behinderung. Nach einem einführenden Vortrag von Prof. Dr. Katja Nebe (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) zum BTHG nahmen die Tagungsgäste an moderierten Gesprächen und drei verschiedenen Fachforen teil, deren Ergebnisse im Plenum diskutiert wurden.

Bild 42: MODERIERTES GESPRÄCH BEI DER FACHTAGUNG IM NOVEMBER 2017 IN KÖLN. FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

BAR-Tagungen

Das LVR-Integrationsamt und die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) arbeiten 2017/2018 zusammen, um über das novellierte SGB IX im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes zu informieren. Auf vier

inhaltsgleichen Informationsveranstaltungen der BAR werden der Aufbau des Gesetzes und Änderungen im Bereich Rehabilitation und Teilhabe erläutert. Mittels Fallbeispielen werden die relevanten Änderungen verdeutlicht und moderierte Fragerunden mit Expertinnen und Experten verschiedener Akteure bieten interessante Einblicke in die neuen gesetzlichen Vorschriften. An den Veranstaltungen in Nürnberg, Kassel, Stuttgart und Essen wirkten Gerhard Zorn (Leiter der Abteilung Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz), Timo Wissel (Leiter der Abteilung Seminare und Öffentlichkeitsarbeit) und Harald Kill (Teamleiter der Abteilung Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz) vom LVR-Integrationsamt mit.

Vortragsreihe des Bundesverbandes der Berufsförderungswerke e. V.

Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V. lud im April in Berlin zum Auftakt der Vortragsreihe „Fit für die Zukunft – Chancen und Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation" ein. Melanie Glücks vom LVR-Integrationsamt referierte unter dem Motto „Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt" zum Thema „Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Perspektive des LVR-Integrationsamtes". Unter anderem ging es bei der Veranstaltung auch um das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Begleitung von psychisch erkrankten Menschen im Prozess der beruflichen Rehabilitation.

Überarbeitete Internetpräsenz des LVR-Integrationsamtes

Das LVR-Integrationsamt hat 2017 seine Präsenz im Internet aktualisiert und übersichtlicher strukturiert. Die Informationen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und zu den Unterstützungsangeboten des LVR-Integrationsamtes lassen sich nun direkt und ganz leicht über die Adresse www.integrationsamt.de abrufen. Auch der Weg zu den gesuchten Informationen von der Startseite www.lvr.de aus ist nun deutlich kürzer. Mit nur zwei Klicks gelangt man über „Soziales" und dann über den Reiter „Integrationsamt" direkt zu allen wichtigen Themen des LVR-Integrationsamtes, die hier besser strukturiert und gebündelt aufbereitet sind.

Filme zur Zusammenarbeit der Inklusionsberatung der Kammern und des LVR-Integrationsamtes

Das LVR-Integrationsamt hat gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Köln Filme zu drei Kölner Unternehmen produziert und veröffentlicht, die erfolgreich Menschen mit Behinderung beschäftigen. In allen drei Unternehmen hat Alexander Reimer, der Inklusionsberater der IHK zu Köln, im Auftrag und mit dem LVR-Integrationsamt gemeinsam beraten. Die drei Unternehmen unterschiedlicher Größe sowie die dort beschäftigten Menschen mit Behinderung hatten jeweils unterschiedliche Anforderungen. Die Filme zeigen, wie individuell und passgenau die Beratung und Begleitung durch die Kammern und das LVR-Integrationsamt erfolgt und welche Lösungen gefunden wurden, damit die Frauen und Männer erfolgreich eingestellt und beschäftigt werden können. Vorgestellt werden der Kölner Kurierdienst Quick-Line, Ford in Köln sowie die Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft in Köln. Außerdem stellen Christoph Beyer, Leiter des LVR-Integrationsamtes, und Jasna Rezo-Flanze, Leiterin Fachkräftesicherung bei der IHK zu Köln, in einem Interview die erfolgreiche Zusammenarbeit beider Institutionen vor.

Im Rheinland sind mittlerweile alle Handwerkskammern sowie vier von acht Industrie- und Handelskammern und die Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen mit einer Inklusionsfachberatung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ausgestattet worden. So erreicht das Unterstützungsangebot des LVR-Integrationsamtes etwa eine halbe Million weitere Arbeitgeber – insbesondere mittelständische Unternehmen und Kleinbetriebe.

Neue Medien

Das LVR-Integrationsamt engagiert sich stark bei der Internetplattform der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH, www.integrationsaemter.de). Eine Online-Akademie bietet interaktive Wissensvermittlung, Workshops und Kontakte zu Expertinnen und Experten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu Inklusionsvereinbarungen an. Das Angebot der Akademie will eine flexible und unbürokratische Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen bzw. praxisnahe Hin-

www.integrationsamt.lvr.de

Bild 43: EIN FILM ÜBER EINEN SEHBEHINDERTEN TRAINEE BEI DER DEUTSCHEN INVESTITIONS- UND ENTWICK-LUNGSGESELLSCHAFT. FOTO: STANDBILD AUS DEM FILM

Bild 44: DIE FILME SIND ALLE AUCH MIT GEBÄRDEN-SPRACHVIDEOS VERSEHEN. FOTO: STANDBILD AUS DEM FILM

Die Filme sind auf der Internetseite des LVR-Integrationsamtes sowie auf dem Youtube-Kanal des LVR zu sehen.

www.integrationsamt.lvr.de → Schulungs- und Informationsangebot → Filme und Medien

www.youtube.com/user/LVRMedien

weise liefern, die für die Erarbeitung und zum Abschluss einer verbindlichen Vereinbarung hilfreich sind. In Fachforen tauschen sich mittlerweile über 9.000 registrierte Nutzerinnen und Nutzer unter anderem zu den Themen „Arbeit der Schwerbehindertenvertretung", „Inklusionsvereinbarungen", „Arbeitsmarkt" oder „Betriebliches Eingliederungsmanagement" aus.

Informationsmaterial

Die Veröffentlichungen des LVR-Integrationsamtes umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher, Arbeitshefte, Dokumentationen, Handlungsempfehlungen und Faltblätter. Viele Publikationen richten sich nicht nur an die betrieblichen Funktionsträger und Arbeitgeber, sondern auch an die betroffenen Menschen und ihre Angehörigen.

Im Jahr 2017 ist eine aktualisierte Auflage des Arbeitsheftes „Leistungen zur Teilhabe" und „Behinderung und Ausweis" erschienen.

Erstmalig stellt das LVR-Integrationsamt das Thema „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung" in „Leichter Sprache" vor. Damit ergänzt das Heft, das als Download verfügbar ist, die umfassende Neuauflage „ZB Spezial: Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2018". Neu im Portfolio ist auch die Broschüre „Autismus im Beruf".

Die in der Reihe „ZB Ratgeber" erschienenen Broschüren vermitteln Themen kompakt und verständlich. Der Ratgeber ist geeignet, sich einen guten Überblick über das dargestellte Thema zu verschaffen. In der Reihe sind bisher erschienen: „Der besondere Kündigungsschutz", „Betriebliches Eingliederungsmanagement", „Behinderung und Ausweis", „Ausgleichsabgabe" sowie „Leistungen der Integrationsämter". Die Reihe wird fortgesetzt.

Das LVR-Integrationsamt ist beteiligt an der bundesweit erscheinenden Zeitschrift „Behinderte im Beruf" (ZB) und fügt jeder Ausgabe die regionale Beilage „ZB Rheinland" bei. Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich. Die Auflage der ZB im Rheinland beträgt rund 30.000 Exemplare. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes sind zu beziehen über das Online-Bestellsystem des LVR. Den aktuell mehr als 10.000 betrieblichen Funktionsträgern im Rheinland werden alle Veröffentlichungen automatisch nach Erscheinen zugesandt.

Bild 45: TEAM ÖFFENTLICHKEITSARBEIT BEIM LVR-INTEGRATIONSAMT. VON LINKS NACH RECHTS: BIRGIT WERTH, ANNA ESSER, CHRISTINA WORTMANN, ANGELINA FISCHER. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

www.integrationsamt.lvr.de → Wir über uns → Formulare und Publikationen

FACHLEXIKON-APP ABC BEHINDERUNG & BERUF

Das Fachlexikon aus dem Handbuch „ABC Behinderung und Beruf" (5. überarbeitete Ausgabe 2014) ist auch als App für mobile Endgeräte verfügbar. Die über 300 Stichworte lassen sich im Volltext bequem durchsuchen und auf einer Merkliste speichern. Damit das Wissen unterwegs auch verfügbar ist, wenn keine Netzwerkverbindung besteht, werden sämtliche Artikel des Lexikons bei der Installation auf das Gerät kopiert.

YOUTUBE-KANAL „INTEGRATIONSÄMTER"

Die Integrationsämter haben auf YouTube einen eigenen Videokanal. Die Filme informieren über die Aufgaben der Integrationsämter und zeigen viele Beispiele für eine erfolgreiche berufliche Integration schwerbehinderter Menschen, optional mit Untertiteln und Gebärdensprache. www.youtube.com/user/integrationsaemter

Seminare und Öffentlichkeitsarbeit gehen Richtung Digitalität

Lohnkostenzuschüsse, persönliche und kostenlose Beratung, Begleitung am Arbeitsplatz, Investitionskostenzuschüsse, Seminare und Vorträge – das sind nur einige Beispiele für die vielfältigen Leistungen, die das LVR-Integrationsamt für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung im Angebot hat. Aber all dies muss bekannt sein, damit es auch in Anspruch genommen wird. Diese Bekanntheit zu schaffen und stetig zu steigern, ist Aufgabe der Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben.

In den kostenlosen Seminaren des LVR-Integrationsamtes erhalten die Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams, also die Schwerbehindertenvertretung, der Inklusionsbeauftragte sowie Betriebs- und Personalräte, alle Informationen, um ihre Aufgaben gut wahrnehmen zu können.

Um Integrationsteams und Arbeitgebern weitere Zugangsmöglichkeiten zu unseren vielfältigen Themen zu geben und unser Angebot für die Zukunft aufzustellen, führen wir seit Anfang 2018 einen Dialog mit den Teilnehmenden unserer Seminare. Ziel ist es zu erfahren, wie wir die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen und in welcher Form E-Learning-Angebote in Zukunft die Face-to-face-Seminare des LVR-Integrationsamtes sinnvoll ergänzen können. Auch die Erweiterung eines möglichst barrierearmen Angebotes ist uns dabei wichtig. Diesen Prozess fortzuführen und ein E-Learning-Angebot aufzubauen, wird in den kommenden Jahren einen Schwerpunkt unserer Arbeit bilden.

Im Herbst 2018 ist es wieder so weit – die Wahlen der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und der stellvertretenden Mitglieder für die nächsten vier Jahre stehen an. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Unternehmen Experte zu Fragen der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Menschen. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag für die inklusive Gestaltung des Arbeitsumfeldes.

Beschäftigte und Unternehmen profitieren vom ehrenamtlichen Engagement und vom breiten Wissen der Schwerbehindertenvertretung. Als LVR-Integrationsamt bieten wir Seminare zur Planung und Durchführung der Wahlen an, um beim reibungslosen Ablauf der Wahlen zu unterstützen. Dafür halten wir umfangreiche Broschüren

Simone Zimmer (links) und Frauke Borchers, Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR

und Informationen auf unserer Internetseite bereit – nun auch in Leichter Sprache. Auch im kommenden Jahr werden wir wieder ein umfangreiches Schulungsangebot bereitstellen, das den Informationsbedarf der neuen und wiedergewählten Funktionsträger und den erweiterten Schulungsanspruch aufgreift.

Auch im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit steht die Verbesserung der digitalen Verfügbarkeit von Informationen im Fokus. Daher hat das LVR-Integrationsamt seinen Internetauftritt im letzten Jahr hinsichtlich der Übersichtlichkeit und des Gesamtangebotes überarbeitet. Unter einem eigenen Navigationspunkt „Integrationsamt", erreichbar über www.lvr.de → Soziales, finden sich jetzt die Inhalte des LVR-Integrationsamtes in einer neuen Navigationsstruktur und redaktionell geschärft. Weitere Verbesserungen und Projekte im digitalen Auftritt des LVR-Integrationsamtes sind in Planung.

Damit zusammen hängt auch die Planung zur Professionalisierung des optischen Auftrittes. Derzeit sind Konzepte zu einem einheitlichen, modernen und griffigen eigenen visuellen Auftritt des LVR-Integrationsamtes in Planung.

Wer sich gerne in Filmen über das Thema Beschäftigung und Behinderung informieren will, sollte sich die Filme ansehen, die das LVR-Integrationsamt gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer zu Köln (IHK) im letzten Jahr produziert und veröffentlicht hat. Drei der Filme zeigen erfolgreiche Beispiele der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Köln, bei denen der Inklusionsberater der IHK und das LVR-Integrationsamt intensiv zusammengearbeitet haben. Im vierten Film sprechen Christoph Beyer, Leiter des LVR-Integrationsamtes, und Jasna Rezo-Flanze, Leiterin Fachkräftesicherung der IHK Köln, über die Zusammenarbeit beider Institutionen und die Bedarfe und Wünsche von Arbeitgebern.

Alle weiteren Informationen, das Kursprogramm sowie die Filme des LVR-Integrationsamtes finden Sie im Internetauftritt:

www.integrationsamt.lvr.de

14

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT NACH SGB IX

KURZ & KNAPP

- Es wurden 687 Präventionsverfahren i. S. d. § 167 Abs. 1 SGB IX in 2017 eingeleitet. Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren in Angriff zu nehmen, stehen personenbedingte Gründe mit 74 % im Vordergrund. In rund 36 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Bei 245 Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurden die Fachstellen beteiligt. In 27 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Die Zahl der BEM- und Präventionsverfahren, die in einem Kündigungsschutzverfahren enden, liegt bei 18 bzw. 19 %.
- Im Jahr 2017 haben 5 Arbeitgeber für ihr Konzept und die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Prämie erhalten.

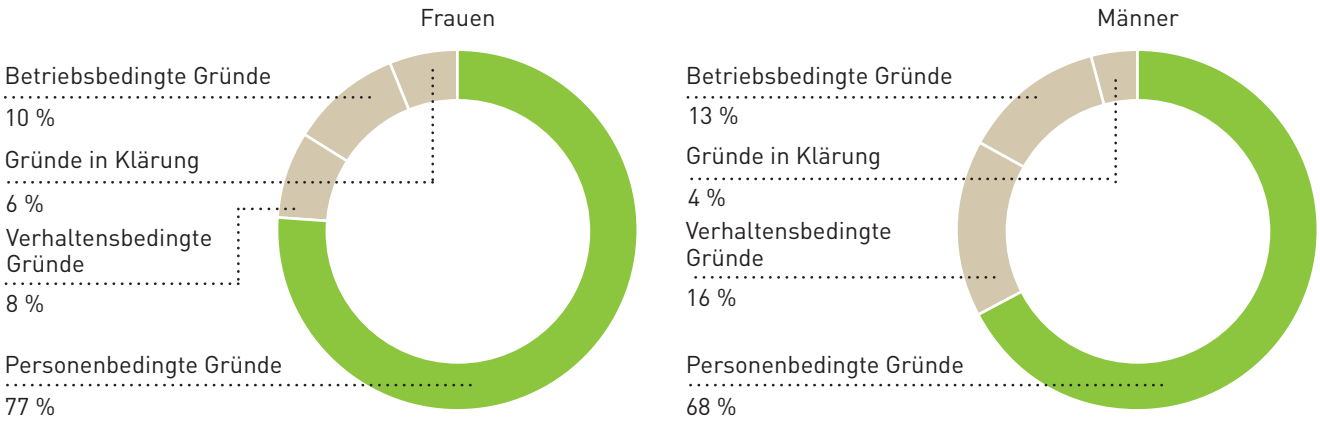
14.1 Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Prävention im Allgemeinen bezeichnet jede Maßnahme, die darauf ausgerichtet ist, eine Beeinträchtigung der Gesundheit (Krankheit, Verletzung) zu verhindern, zu verzögern oder weniger wahrscheinlich werden zu lassen. Prävention im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsplätze von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen langfristig zu sichern, indem auftretende Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art frühzeitig erkannt und beseitigt bzw. abgemildert werden. Arbeitgeber sind zur Prävention verpflichtet. Sie müssen bei Eintreten von Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt bzw. die Fachstellen einschalten.

Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren inner- wie außerbetrieblichen Hilfen zum Einsatz kommen, z. B. gemeinsame Gespräche zur Klärung des Sachverhaltes und Abklärung von Möglichkeiten, Hinzuziehung externer Fachberaterinnen und Fachberater wie des technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes, Reha-Maßnahmen, Begleitung und Betreuung durch den Integrationsfachdienst, Umsetzung, Weiterqualifizierung, Fortbildung, Arbeitsplatzausstattung unter Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten des SGB IX. Der Präventionsgedanke wird von immer mehr Arbeitgebern akzeptiert und umgesetzt.

Die Fachstellen – als erste Ansprechstelle für die Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – sind in den vergangenen Jahren immer häufiger bei Präventionsfällen hinzugezogen worden. Im Jahr 2017 sind 687 Präventionsfälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. In 35 % der Fälle waren schwerbehinderte Frauen betroffen. Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren einzuleiten, stehen personenbedingte Gründe mit über 74 % im Vordergrund. Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen hier nicht (vgl. Grafik 18). Über 665 Präventionsanfragen konnten die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen für Men-

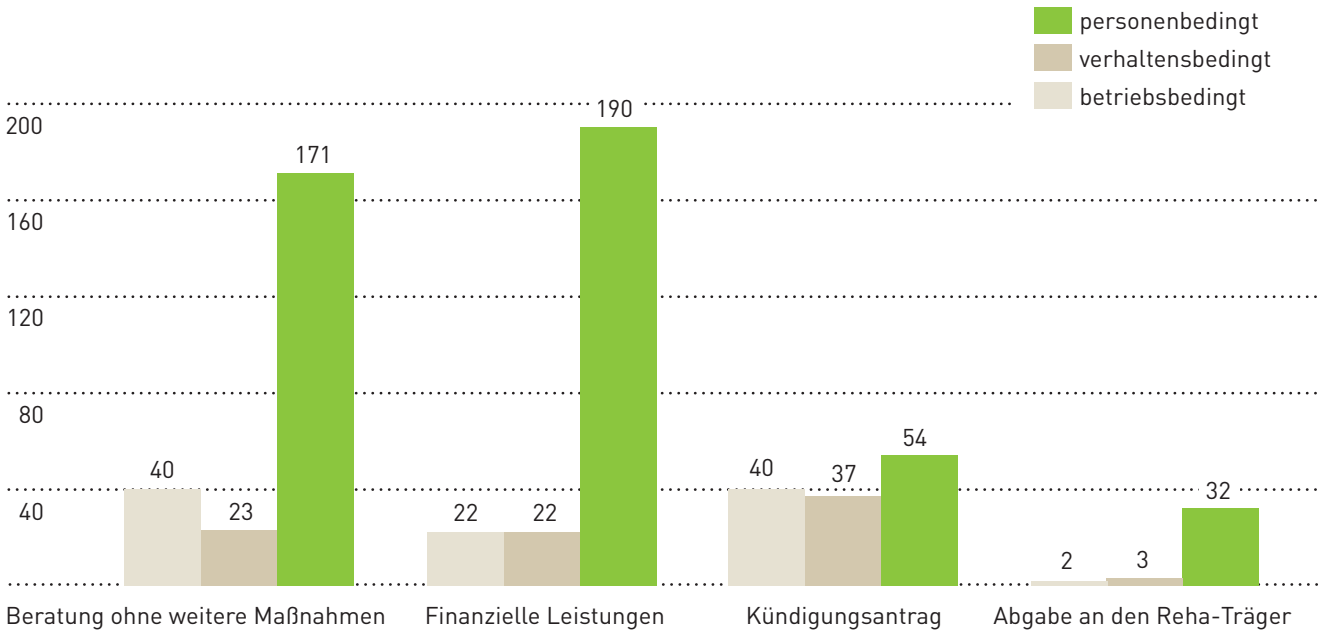
GRAFIK 12:
VERTEILUNG DER GRÜNDE NACH GESCHLECHT IM RAHMEN VON PRÄVENTION IN %



schen mit Behinderung im Arbeitsleben im Rheinland im Jahr 2017 abschließend bearbeiten. In 36 % der Verfahren haben die Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In 36 % der Kontakte haben die Fachstellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht notwendig. Rund 6 % der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 20 % der als Präventionsfall bekannt gewordenen Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.

Alle präventiven Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Sind sämtliche Hilfemöglichkeiten geprüft bzw. ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben bzw. treten diese nach einiger Zeit wieder auf, so kann dem Arbeitgeber in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen kann unter Umständen der Arbeitgeber mit einem verkürzten Kündigungsverfahren rechnen, da er bei den Maßnahmen der Prävention das LVR-Integrationsamt und die Fachstelle schon frühzeitig mit eingebunden hatte. Umgekehrt werden Integrationsämter wie auch Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Präventionsverpflichtung den Kündigungsantrag des Arbeitgebers sehr genau prüfen und darauf achten, dass der Arbeitgeber im Vorfeld der Kündigung alle Maßnahmen eingeleitet hat, um diese abzuwenden.

GRAFIK 13:
AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN PRÄVENTIONSVERFAHREN GEM. § 167 ABS. 1 SGB IX

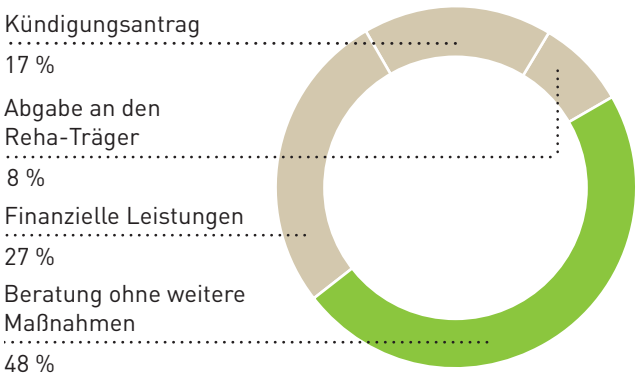


14.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX

Mit dem Gesetz zur „Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen" vom 23. April 2004 (Sozialgesetzbuch IX) hat der Gesetzgeber die betriebliche Prävention mit der Einführung der Vorschrift zum betrieblichen Eingliederungsmanagement weiter gestärkt. Der Gesetzgeber verpflichtet die Arbeitgeber, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Sind von einem BEM-Verfahren schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen, kann der Arbeitgeber hier ebenso auf die Unterstützung der Fachstellen zugreifen wie in einem Präventionsverfahren.

Im Jahr 2017 sind 222 BEM-Fälle an die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen im Rheinland herangetragen worden, dabei waren in 34 % der BEM-Verfahren schwerbehinderte Frauen betroffen. 202 Fälle konnten in 2017 abgeschlossen werden. In 27 % der Verfahren haben die Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In 48 % der Kontakte haben die Fachstellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht erforderlich. Rund 8 % der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 17 % der als BEM-Fall bekannt gewordenen Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.

GRAFIK 14:
AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN BEM-VERFAHREN



Prämie Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach § 167 Abs. 3 SGB IX können die Rehabilitationsträgern und die Integrationsämtern Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagements einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Seit 2007 zeichnet das LVR-Integrationsamt Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes für ihre vorbildliche Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus. Von 2006 bis 2017 hat es insgesamt 56 ausgezeichnet.

Voraussetzung für die Prämierung ist das Vorliegen einer betrieblichen Vereinbarung zum BEM, die konkrete Regelungen zu betrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten enthält und geeignet ist, die gesetzlichen Ziele der Präventionsbestimmung zu realisieren sowie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiter zu sichern.

Mehr Informationen zu den Kriterien für die Vergabe von Prämien an Arbeitgeber durch das LVR-Integrationsamt finden Sie unter:

http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/integrationsamt_2/schulungs_und_informationsangebot/betriebliches_eingliederungsmanagement/bem_praemie.

Die Preisträger 2017 sind im Folgenden aufgeführt:

Stadt Düren

Die Stadtverwaltung Düren gliedert sich in insgesamt vier Dezernate auf. Rund 960 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen in 16 Ämtern, sieben Stabsstellen, zwei eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und dem Personalrat dafür, dass die Stadtverwaltung den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Besucherinnen und Besuchern der Stadt umfangreiche und serviceorientierte Dienstleistungen bieten kann.

Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beträgt 5,46 %.

Bereits seit mehreren Jahren erarbeitet die Stadt Düren Konzeptionen für einen optimalen Aufbau von Präventionsmaßnahmen. Gemeinsam mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung wurde daher zum

Bild 47: LVR-DIREKTORIN ULRIKE LUBEK (2. V. L.) ZEICHNETE DIE STADT DÜREN AUS. MIT DABEI (V. L. N. R.): TOBIAS KLAUS (REFERENT DER LVR-DIREKTORIN), TIMO WISSEL (LVR-INTEGRATIONSAMT), PAUL LARUE (BÜRGERMEISTER DER STADT DÜREN), HELGA SCHABRAM (PERSONALRÄTIN DER STADT DÜREN), DAGMAR BONGARTZ (MITARBEITERIN IN DER PERSONALENTWICKLUNG DER STADT DÜREN), HANS-WERNER KLINKHAMMER (LEITER PERSONALAMT DER STADT DÜREN), HELMUT GÖDDERTZ (PRESSESPRECHER DER STADT DÜREN UND VORSITZENDER DER BETRIEBSSPORT). FOTO: LUDOLF DAHMEN/LVR

Bild 48: CHRISTOPH BEYER, LEITER LVR-INTEGRATIONSAMT (MITTE) ÜBERREICHTE DIE BEM-PRÄMIE AN ARNOLD THOMAS (LINKS, BEREICHSLEITER PERSONAL UND VERWALTUNG GF) UND AN MICHAEL BÖNSCH (RECHTS, BEM-BEAUFTRAGTER, BETRIEBLICHER SUCHTBEAUFTRAGTER). FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

3. August 2017 eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen.

Im Rahmen der Präventionsmaßnahmen bietet die Stadt ein reichhaltiges Angebot im Bereich Betriebssport und erarbeitet verschiedene Gefährdungsbeurteilungen, besonders auch für Arbeitsplätze von Menschen mit körperlichen Behinderungen und psychischen Beeinträchtigungen.

Aus der Bewerbung der Stadt Düren geht hervor, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement als ein strukturiertes und transparentes Verfahren von allen Beteiligten verstanden wird. Mit einem Intranetauftritt und einem eigens für die Angestellten entwickelten BEM-Flyer wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement ausführlich vorgestellt.

Erftverband

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist der Erftverband ein umwelt- und gemeinwohlorientiertes Non-Profit-Unternehmen. Er wird getragen von rund 250 Mitgliedern aus Kommunen, Kreisen, Elektrizitätswirtschaft, Gewerbe, Industrie, Wasserversorgung, Fischerei, Landwirtschaft und Bergbau.

Der Erftverband beschäftigt rund 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erfüllt die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen mit 10 % überdurchschnittlich. Der eingereichte, ausführliche Jahresbericht zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zeigt deutlich, dass das Verfahren als nachhaltiges betriebliches Instrument verstanden wird. Die betroffenen „BEM-Fälle" erhalten seit dem 1. Januar 2017 einen Feedbackbogen, damit der Prozess stetig optimiert werden kann.

Neben dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement liegt der Fokus auch auf der Prävention. Hierzu gehören unter anderem Gesundheitstage, wöchentliche Fitness-Angebote, Zuschüsse zu individuellen gesundheitsfördernden Maßnahmen, Demografieanalysen und Mitarbeiterumfragen.

Bereits im Jahr 2011 wurde der Erftverband mit dem damaligen „LVR-Prädikat behindertenfreundlicher Arbeitgeber" ausgezeichnet. Das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde bereits im Jahr 2010 eingeführt. Im Rahmen einer kontinuierlichen Evaluation und eines damit einhergehenden Verbesserungsprozesses wurde die Dienstvereinbarung zum 1. Januar 2016 neu abgeschlossen. Der Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) des Erftverbandes ist zertifizierter Disability-Manager.

Asklepios Klinik Sankt Augustin

Die Asklepios Klinik Sankt Augustin mit 14 Fachabteilungen ist spezialisiert auf die Bedürfnisse kranker Kinder aller Altersstufen, vom Frühgeborenen bis zum Jugendlichen. In Sankt Augustin sind insgesamt knapp 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinderklinik beschäf-

Bild 49: PROF. DR. ANGELA FABER, DEZERNENTIN SCHULE UND INTEGRATION (3. V. R.) ZEICHNETE DIE ASKLEPIOS KLINIK SANKT AUGUSTIN AUS. MIT DABEI (V. L. N. R.): TIMO WISSEL (LVR-INTEGRATIONSAMT), KRISTIN HELMS (BEM-BEAUFTRAGTE), UWE JANSEN (GESCHÄFTSFÜHRER), REINHOLD MEYER (BEM-BEAUFTRAGTER) UND DR. ANDREAS KÄMPER (BETRIEBSARZT). FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

Bild 50: CHRISTOPH BEYER, LEITER LVR-INTEGRATIONSAMT (L.) ÜBERREICHTE DIE BEM-PRÄMIE AN PETER STAPELFELDT (STANDORTVERANTWORTLICHER FÜR KOMBI-VZ). FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

tigt. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellt behinderten Menschen liegt bei 7,65 %. Das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde in der Asklepios Klinik Sankt Augustin bereits 2011 eingeführt. Im Rahmen der Konstituierung des neuen BEM-Teams wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement zunehmend intensiver gelebt. Seit 2014 gab es 273 BEM-Verfahren, davon wurde in 111 Fällen das Verfahren angenommen und eröffnet. Das spricht für eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Aus der Bewerbung geht hervor, dass das „Instrument BEM" als Baustein eines Gesundheitsmanagements verstanden und genutzt wird. Die Erfahrungen aus den einzelnen BEM-Verfahren sollen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsprävention genutzt werden und darüber hinaus die Integration der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtern.

Der Klinikverband Asklepios ist in 14 Bundesländern mit rund 150 medizinischen Einrichtungen vertreten und damit Europas größter Klinikbetreiber in privatem Familienbesitz.

dm

In einem der fortschrittlichsten Logistikzentren Europas sorgen mehr als 2.000 Mitarbeiter für einen reibungslosen Warenfluss: Das größte Verteilzentrum von dm-drogerie markt beliefert vom Standort Weilerswist aus rund 1.850 dm-Märkte in Deutschland.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wurde 2008 bei dm eingeführt und seitdem stetig weiterentwickelt. Im dm-Verteilzentrum Weilerswist lag die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen 2017 überdurchschnittlich bei 9,4 %.

Die Bewerbung des dm-Verteilzentrums Weilerswist zeichnet sich durch eine umfangreiche Konzeption im BEM aus. Diese bezieht die Betrachtung der gesundheitlichen Belastungen sowie die präventiven kollektiven und individuellen Maßnahmen mit ein. Zudem berücksichtigt sie insbesondere den Datenschutz. Dabei steht, entsprechend der dm-Philosophie, der Mensch im Mittelpunkt. Gewährleistet wird dies durch einen intensiven Austausch aller Beteiligten im Zusammenspiel mit dem betrieblichen Sozial- und Gesundheitsmanagement.

Bild 51: GERHARD ZORN, STELLVERTRETENDER LEITER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES (3. V. R.) ÜBERGAB DIE BEM-PRÄMIE AN DIE ESCHMANNSTAHL GMBH & CO. KG. MIT DABEI (V.L.N.R) MARKUS KREPSCHIK (GESCHÄFTSFÜHRER), ANGELIKA KORFF (BEM-BEAUFTRAGTE), PETRA RODENBÜCHER (BETRIEBSÄRZTIN), AXEL MAEREVOET (PRODUKTIONSLEITER UND PROKURIST), ACHIM PRÄDEL (BEM-TEAM), GERHARD POSSOCH (BEM-TEAM), FRANK SCHEIBELHUTH (BEM-TEAM). FOTO: MARTIN SCHERAG/LVR.

EschmannStahl GmbH & Co. KG

EschmannStahl GmbH & Co. KG aus Reichshof gehört zu den größten Werkzeugstahllieferanten Europas. Das Tochterunternehmen der weltweit operierenden voestalpine High Performance Metals GmbH bietet neben einem breiten Spektrum an unterschiedlichen Stählen einen kompletten Service rund um den Werkzeugstahl.

Derzeit beschäftigt das Unternehmen 260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 16 schwerbehindert oder gleichgestellt sind. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 6,3 %.

Neben der Betriebsvereinbarung wurde eine umfangreiche Handlungsanleitung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement erarbeitet. Diese geht inhaltlich in vielen Punkten weit über die Betriebsvereinbarung hinaus.

Von der Einführung bis heute wurden viele BEM-Verfahren durchgeführt und zu einem erfolgreichen Abschluss für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebracht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher zu den BEM-Gesprächen eingeladen wurden, haben das Angebot auch angenommen. Besonders positiv hervorzuheben sind die Transparenz des BEM-Verfahrens und die Kommunikation innerhalb des Betriebes.

15

DIE MODELLPROJEKTE UND FORSCHUNGSVORHABEN

KURZ & KNAPP

- Start des Modellvorhabens „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“
- Verlängerung der Modellphase „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ bis 2020
- Überführung des SCHÜLERPOOLS (Technische Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen) und des „Integrationscoachings für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)“ in die Regelfinanzierung
- Der LVR-APX und das LVR-Integrationsamt starten ein weiteres zweijähriges Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt
- Weiterführung des Forschungsvorhabens „ejo – elektronischer Job-Coach“
- Veröffentlichung der Abschlussberichte zu den Forschungsprojekten „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ und „Peer Counseling“

15.1 Förderung innovativer Modellprojekte

15.1.1 Modell „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“

Das LVR-Integrationsamt finanziert bereits seit über 30 Jahren Integrationsfachdienste (IFD), welche für Menschen nach einer erworbenen Hirnschädigung (MeH) sowie deren Arbeitgeber arbeitsbegleitende/psychosoziale Beratung und Betreuung anbieten. In den letzten Jahren ist eine verstärkte Nachfrage nach IFD-Beratung und -Unterstützung der genannten Zielgruppe sowie deren Arbeitgeber entstanden.

Menschen mit erworbener Hirnschädigung wirken auf den ersten Blick häufig kompetent, ausreichend stabil und motorisch wenig eingeschränkt. Dennoch ist die berufliche Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von dem Störungsbild oft sehr beeinträchtigt. Hierbei handelt es sich nicht nur um den Verlust von allgemeiner Leistungsfähigkeit, sondern auch um rasche Erschöpfung von bestimmten Kompetenzen sowie eine Beeinträchtigung der sozialen Interaktion. Es kommt deshalb darauf an, bei diesen teils verdeckten Beeinträchtigungen frühzeitig die Aspekte der beruflichen Eingliederung durch behinderungsspezifische (neuropsychologische) Fachkompetenz zu unterstützen. Diese behinderungsspezifische Fachkompetenz stellt die Integrationsfachdienste im Rheinland vor eine große Herausforderung. Zielführend ist es, den Kenntnisstand in den IFD zu steigern und die Vernetzung mit den fachkompetenten Angeboten und Fachleuten herzustellen.

Das LVR-Integrationsamt hat zusammen mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf sowie weiteren Kooperationspartnern ein dreijähriges Modell entwickelt, welches die speziellen Bedürfnisse von Menschen nach erworbener Hirnschädigung im Arbeitsleben evaluieren soll. Im Rahmen dieses Projektes wurden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion für die genannte Zielgruppe über einen Zeitraum von drei Jahren in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die anfallenden Kosten betragen insgesamt 597.000 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Zielsetzung ist es, das Beratungsangebot der Integrationsfachdienste im Rheinland mit Blick auf die speziellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber

weiterzuentwickeln. Ein weiteres Ziel ist es, die für die genannte Zielgruppe zur Verfügung stehenden Leistungen zu optimieren, um eine zeitnahe Wiedereingliederung und eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere die Menschen mit erworbener Hirnschädigung, die in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind und sich vor oder während der Wiedereingliederung befinden oder bei denen während der Verrichtung der täglichen Arbeit behinderungsbedingte Probleme auftreten. Diese sollen im Einzelfall begleitet werden, so dass ca. 100 Menschen mit erworbener Hirnschädigung im Rahmen des Projektes unterstützt werden können.

Durch die Beratung und Begleitung von Einzelfällen im Rheinland soll für die Betroffenen und deren Arbeitgeber ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getroffen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wird die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nehmen seit dem 1. Mai 2018 Beratungsanfragen vor Ort entgegen.

15.1.2 Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung – Verlängerung der Modellphase

Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sehr viele dieser Personen über mindestens ausreichende bis hin zu überdurchschnittlichen Fähigkeiten und Stärken verfügen. Da diese Menschen mit ASS und ihr berufliches Umfeld besondere Unterstützungsangebote benötigen, die bislang jedoch durch das LVR-Integrationsamt weder untersucht noch strukturell vorgehalten worden sind, wurde in Zusammenarbeit mit der Autismus-Sprechstunde für Erwachsene der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Integrationsunternehmen Projekt-Router gemeinnützige GmbH (vormals Füngeling Router gGmbH) ein dreijähriges Modellvorhaben „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ entwickelt.

Im Rahmen dieses Modells ist ein modular aufgebautes, aus fakultativen und optionalen Elementen bestehendes Gesamtangebot für Menschen mit ASS entwickelt und erprobt worden, das derzeit wissenschaftlich evaluiert wird. Das Angebot kann zukünftig allen Personen der Zielgruppe als Budget zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung gestellt werden. Dabei fließen die mehrjährigen Erfahrungen der Projektnehmer in das Modellprojekt ein. Insgesamt zeigt sich deutlich, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von den neu entwickelten Angeboten – insbesondere dem Gruppencoaching und dem Personalcoaching – stark profitieren. Fähigkeiten im Bereich der sozialen Interaktion und Kommunikation entwickeln sich stetig weiter, müssen jedoch bei neuen Anforderungen oder Situationen am Arbeitsplatz immer mit Unterstützung unter Einbezug der Arbeitgeber und Kolleginnen und Kollegen angepasst werden. Bedingt durch die autistischen Verhaltensmuster und aufgrund des Einflusses privater Themen verläuft dieser Prozess langsam und kleinschrittig, so dass zukünftige Angebote möglichst langfristig und bedarfsorientiert auf- und ausgebaut und auch Arbeitgeber in diese einbezogen werden müssen.

Um dies zu gewährleisten, verfolgt das Projekt nun in einer zweiten dreijährigen Modellphase vom 01.01.2018 bis 31.12.2020 die Entwicklung individuell zugeschnittener Hilfskonzepte auf der Basis wissenschaftlich evaluierter Berufsbiografien sowie die Entwicklung bedarfsgerechter Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld.

15.1.3 Beendigung des Projektes „Technische Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen“ – Aufnahme des SCHÜLERPOOLS in die Regelfinanzierung

Das Berufsförderungswerk Düren führt in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst Sehen seit Mai 2014 das dreijährige Projekt „Technische Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen“ (SCHÜLERPOOL) innerhalb der Berufsorientierung durch. Im Rahmen des Projektes werden Schülerinnen und Schülern mit Unterstützungsbedarf im Bereich Sehen in Förderschulen, im Gemeinsamen Lernen und im Rahmen von Schulpraktika ab der 8. Klasse ein spezifischer Hilfsmittelpool sowie die technische und optische Beratung, Versorgung und Betreuung angeboten.

In der dreijährigen Laufzeit des Projektes wurden 64 Schülerinnen und Schüler beraten und im Rahmen fünf verschiedener Module bei Praktika und beim Übergang in Ausbildung mit Hilfsmitteln unterstützt.

Wesentlicher Erfolg des Projektes ist die Möglichkeit, die Zeit bis zur endgültigen Versorgung mit Hilfsmitteln zeitnah zu überbrücken und Hilfsmittel leihweise zur Erprobung zu überlassen. Der SCHÜLERPOOL wird nun dauerhaft installiert, um die behinderungsspezifische

Beratung hinsichtlich erforderlicher Hilfsmittel vorrangig im Gemeinsamen Lernen, bei Praktika und beim Übergang in Ausbildung zu gewährleisten. Die beim IFD Sehen dafür zusätzlich eingerichtete Personalstelle ist entfristet und in die Regelfinanzierung überführt worden. Die nun dauerhaft anfallenden jährlichen Kosten in Höhe von 108.500 Euro werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

15.1.4 Überführung des „Integrationscoachings für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)" in die Regelfinanzierung

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – neben dem Anspruch einer psychosozialen Beratung und Begleitung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) – Anspruch auf ein intensives betriebliches Arbeitstraining (sog. Jobcoaching), wenn dadurch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitert werden können und das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert oder eine neue Tätigkeit erreicht werden kann. Im Regelfall wird diese Leistung auf der Basis des § 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) als finanzielle Förderung durch das LVR-Integrationsamt bzw. die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben bewilligt und der Leistungsempfänger/die Leistungsempfängerin kann diese Leistung bei einem freiberuflich tätigen Arbeitstrainer/einer freiberuflich tätigen Arbeitstrainerin oder einer entsprechenden Fachpraxis „einkaufen".

Für Menschen mit einer Sinnesbehinderung existiert diese Möglichkeit in der Praxis nicht, da es sowohl rheinland- als auch bundesweit kein Arbeitstrainingsangebot gibt, welches auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Hör- oder Sehbehinderungen spezialisiert ist und entsprechende Fachkompetenzen wie z. B. Gebärdensprachkompetenz oder spezielle sehbehindertentechnische Hilfsmittel aufweist.

Für Menschen mit einer Hörschädigung hat das LVR-Integrationsamt zusammen mit dem Integrationsfachdienst Köln in den Jahren 2010 bis 2012 ein Modellprojekt zum Jobcoaching für hörgeschädigte Menschen im Rheinland durchgeführt. Das im Rahmen des Modells entwickelte Angebot wird mittlerweile als dauerhaftes Regelangebot durch das LVR-Integrationsamt mit 2,0 Personalstellen gefördert.

Zusammen mit dem IFD Sehen, dem Berufsförderungswerk Düren sowie dem Lehr- und Forschungsgebiet berufliche Rehabilitation am Institut für Psychologie der RWTH Aachen ist daher im Jahr 2014 ein dreijähriges Modellvorhaben „Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)" mit einem entsprechenden Jobcoaching-Angebot für Personen mit einer Sehbehinderung im Rheinland entwickelt und seine Durchführung beschlossen worden.

Nach dem bisherigen erfolgreichen Modellverlauf wird dieses bundesweit einmalige Angebot nach Modellende seit Mitte 2017 durch eine dauerhafte Regelfinanzierung von 2,0 Personalstellen beim Berufsförderungswerk Düren fortgeführt.

15.1.5 Start des Qualifizierungs- und Ausbildungsprojektes „Nachbau römischer Einbäume" im LVR-Archäologischen Park Xanten (APX)

Im LVR-Archäologischen Park Xanten wurden im Jahr 2014 und im Rahmen eines dezernatsübergreifenden Kooperationsprojektes mit dem LVR-Integrationsamt im Jahr 2015 die „Nehalennia" (römische Lastenfähre) und zwei römische Einbäume originalgetreu nachgebaut.

In den Bau mit einbezogen waren jeweils junge Menschen mit Behinderungen oder erheblichen sozialen Schwierigkeiten aus Werkstätten für behinderte Menschen, aus

Bild 52: DIE 18 METER LANGE, 4 METER BREITE UND 6 TONNEN SCHWERE MINERVA TRITONIA STACH AM 27.6.2018 IN SEE. FOTO: VERA SCHIEMANN/LVR

Bild 53/54: DIE MINERVA TRITONIA AUF JUNGFERNFAHRT AM 27.6.2018. FOTO: DOMINIC SCHMITZ/LVR

(Förder-)Schulen oder Wohneinrichtungen als Langzeitpraktikanten. Der Nachbau der römischen Einbäume im Jahr 2015, in welchen sechs Langzeitpraktikanten eingebunden waren, diente der gezielten Erprobung und Qualifizierung der jungen Menschen, um im weiteren Verlauf zwei Personen eine betriebliche Berufsausbildung im LVR-APX anzubieten.

Aus den Projekten aus den Jahren 2014 und 2015 konnten zwei Personen (ein WfbM-Beschäftigter, ein Schüler mit Behinderung) als zukünftige Auszubildende identifiziert werden. Diese benötigen jedoch eine weitere, insbesondere schulische und fachtheoretische Ausbildungsvorbereitung, damit ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf möglich wird.

Der LVR-APX und das LVR-Integrationsamt haben deshalb ein weiteres zweijähriges Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt „Nachbau einer römischen Liburne 2016" initiiert, um die beiden erfolgreich erprobten Personen sowie mindestens fünf weitere junge Menschen mit Behinderung in Langzeitpraktika zu erproben, zu qualifizieren und auf eine betriebliche Ausbildung vorzubereiten.

Für dieses Projekt entstehen insgesamt Kosten in Höhe von 310.000 Euro. Es wird im Rahmen der freien Förderung des damaligen Programms aktion5 (aktuell: LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion) anteilig mit einem Betrag von 100.000 Euro bezuschusst.

Im Anschluss daran ist ein langfristiges Ausbildungsprojekt mit mindestens vier betrieblichen Ausbildungsplätzen im LVR-APX und der Nachbau der vollständigen römischen Schifffahrtsflotte geplant.

15.2 Forschungsvorhaben

15.2.1 „ejo – elektronischer Job-Coach"

Mit diesem Projekt sollen die Möglichkeiten behinderungskompensierender Technologien bei der beruflichen Integration erforscht werden. Zielgruppe des Projektes sind Personen mit kognitiven Einschränkungen, insbesondere bei Problemen mit dem Kurzzeitgedächtnis, der Kombinationsfähigkeit oder Verständnisproblemen logischer Prozesse. Sie benötigen häufig eine direkte Anleitung, um effizient tätig werden zu können. Andere Personengruppen, z. B. Menschen mit einer Lernbehinderung,

können zu einem späteren Zeitpunkt auch entsprechend unterstützt werden.

Ziel der Forschung ist es, die Hard- und Software-Voraussetzungen zu ermitteln und zu schaffen, die es ermöglichen, die im individuellen Arbeitsprozess erforderlichen Handlungsschritte abrufbar bereitzuhalten und je nach Situation die aktuellen Parameter aufzuzeigen. Dafür werden im Rahmen des Projektes geeignete Jobprofile und Unterstützungsoptionen analysiert, die technischen Anforderungen geklärt und exemplarisch am Jobprofil umgesetzt.

Der Praxisbezug lässt sich am besten an einem konkreten Beispiel dokumentieren: Der „ejo" (in diesem konkreten Fall ein Smartphone oder Tablet) kann einem kognitiv eingeschränkten Hausmeister immer wieder sagen oder zeigen, wie er eine Heizung zu konfigurieren hat. Die Technik erlaubt die Unterstützung durch Bilder und Abbildungen. Der schwerbehinderte Handwerker kann so seine Arbeit selbstständig durchführen. Sollte er bei der einen oder anderen Situation Unterstützung über die Technik hinaus benötigen, bietet diese Technik die Möglichkeit, mit einem Kollegen/einer Kollegin Kontakt aufzunehmen (sogenannte Peer-to-Peer-Verbindung).

Eine erste Erprobung der App bei verschiedenen Unternehmen ist erfolgreich verlaufen. Die App ist von allen Probanden als leicht bedienbar und nicht stigmatisierend bewertet worden. Eine Befragung nach 3 Monaten hat ergeben, dass das ejo-System fortlaufend eingesetzt worden ist. Die Rückmeldungen der Arbeitgeber waren ebenfalls positiv.

Auf Grundlage der Anregungen und Änderungsbedarfe eines ersten Workshops mit physischen Jobcoaches wurde die ejo-Applikation weiterentwickelt. Das Ergebnis wurde im Rahmen eines zweiten Workshops an der TU Dortmund im Juni 2018 einer ausgewählten Gruppe von 10 physischen Jobcoaches vorgestellt. Die ejo-Applikation soll anschließend mit 10 Endgeräten (Tablets) zur weiteren Praxiserprobung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer herausgegeben werden. Im Anschluss dieser voraussichtlich letzten Erprobungsphase soll die ejo-Applikation für die allgemeine Anwendung lauffähig gemacht werden.

Das Vorhaben des Lehrstuhls für Rehabilitationstechnologien der Technischen Universität Dortmund wird mit 215.000 Euro gefördert.

15.2.2 Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Das LVR-Integrationsamt hat in 2015 das Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e. V. (ASER), Wuppertal, mit dem Forschungsvorhaben „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung" beauftragt.

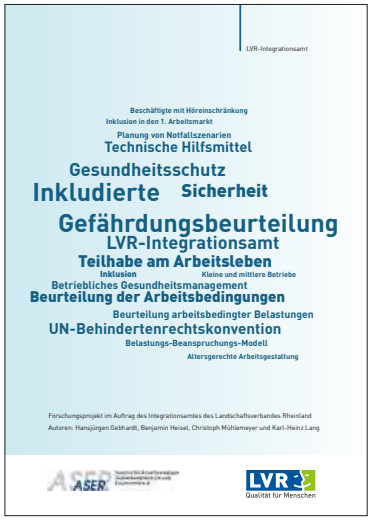
Das Forschungsvorhaben diente dem Ziel, das Beratungsangebot des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Sinnesbehinderungen und ihre Arbeitgeber zu verbessern. Zwar sind die Arbeitgeber gemäß den Arbeitsschutzgesetzen verpflichtet, selbst alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Diese bestehenden Regelungen jedoch sind ausgerichtet auf eine „standardisierte" Person. Die häufig sehr individuellen Bedürfnisse eines schwerbehinderten Menschen werden nicht ausreichend berücksichtigt. Hier sollte das Forschungsvorhaben eine grundsätzliche Methodik zur Erstellung einer geeigneten Gefährdungsbeurteilung und – zunächst für Hörbehinderungen – eine konkretisierende Handlungshilfe entwickeln. Das Vorhaben mit einer Laufzeit von 15 Monaten wurde mit 120.000 Euro finanziert.

In einem ersten Schritt sind die unterschiedlichen menschlichen Fähigkeiten bei der betrieblichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen dargestellt und erörtert worden. Dabei ist explizit auf spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Gruppen von Beschäftigten eingegangen worden.

Im Sommer 2017 wurde der Forschungsbericht zur Inkludierten Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht. Seine Ergebnisse erweitern das Angebot des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen für Menschen mit Hörbehinderungen. Die neue Methode ermöglicht es dem Anwender, systematisch die individuellen Gefährdungen im Betrieb zu analysieren. Daraus kann dann abgeleitet werden, mit welcher technischen, organisatorischen und personellen Unterstützung die Gefährdung beseitigt oder minimiert werden kann.

Die Handlungshilfe im „Paper-Pencil-Format" ist auf ihre Anwendbarkeit in der Praxis getestet worden bei hörbehinderten Beschäftigten im Kfz-Handwerk, in der Gastronomie, in einem Ingenieurbüro und in der Automobilindustrie sowie bei einer gehörlosen Führungskraft im Bereich der Nahrungsmittelzubereitung.

Der Forschungsbericht zur Inkludierten Gefährdungsbeurteilung und die Handlungshilfe für die Beurteilung von Arbeitsbedingungen von Menschen mit Höreinschränkungen stehen im Internet als Download zur Verfügung:



http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/integrationsamt_2/wir_ueber_uns/aktuelles_12/forschungsvorhaben/forschungsvorhaben.jsp

15.2.3 Peer Counseling

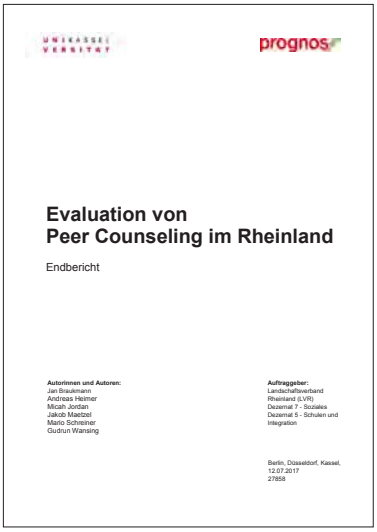
Der Landschaftsausschuss hat im Februar 2014 die Förderung von insgesamt zehn einzelnen Projekten im Rahmen des Forschungs- und Modellprojektes zum Peer Counseling beschlossen. Die Laufzeit des Projekts war zunächst auf drei Jahre, vom 01.06.2014 bis zum 31.05.2017, begrenzt. Die Prognos AG und die Universität Kassel (Prof. Dr. Wansing) erhielten den Auftrag, das Projekt wissenschaftlich zu evaluieren.

Im September 2016 hat der Landschaftsausschuss alle zehn Projekte vom 01.06.2017 bis zum 31.12.2018 verlängert. Die wissenschaftliche Begleitforschung endete am 31.05.2017.

Der im Juni 2017 vorgelegte Endbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung und Evaluation zeigt, dass das Beratungsangebot Peer Counseling in der Praxis immer besser angenommen wird und die Beratungsstellen immer häufiger genutzt werden. Von den ratsuchenden Menschen mit Behinderungen wird das Angebot überdurchschnittlich positiv bewertet und als wertvolle und notwendige Ergänzung zum vorhandenen Beratungsangebot eingeschätzt. Die Begleitforschung legt dem LVR 14 Handlungsempfehlungen vor.

Den Handlungsempfehlungen vorangestellt ist die grundsätzliche Empfehlung, „Peer Counseling als integralen Bestandteil eines differenzierten Unterstützungssystems fest zu etablieren. Es ist Aufgabe von Politik und Leistungsträgern, mit geeigneten Maßnahmen dazu beizutragen, dass Peer Counseling im Unterstützungssystem bekannt, anerkannt und als Qualitätsstandard begriffen wird.“ Diese Empfehlung hat der Gesetzgeber des BTHG mit der Einführung der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) in § 32 SGB IX aufgegriffen.

Der Abschlussbericht steht auf der Internetseite des LVR-Integrationsamtes als Download zur Verfügung:



http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/integrationsamt_2/wir_ueber_uns/aktuelles_12/neuigkeiten/neuigkeiten.jsp

NACHWORT

Danke!

Wir schließen diesen Jahresbericht mit einem herzlichen Dankeschön an Carola Fischer, die den Jahresbericht des LVR-Integrationsamtes 20 Jahre mit großer Sorgfalt und enorm hohem Arbeitseinsatz verantwortet hat.

Nach ihrer langjährigen Tätigkeit in der Stabsstelle des LVR-Integrationsamtes hat sie Ende 2016 die Geschäftsführung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) übernommen. Dies stellte das LVR-Integrationsamt vor die Herausforderung, die Redaktion und Produktion des Jahresberichtes neu zu organisieren. Ohne die sehr gute Basis, die Frau Fischer mit dem bisherigen Bericht gelegt hat, und die präzise Übergabe wäre dies nicht möglich gewesen.
Vielen Dank!

Christoph Beyer und Emel Ugur

16 ANHANG

16.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen

LVR-Integrationsamt Rheinland

Deutzer Freiheit 77–79
50679 Köln
Tel.: 0221 809-5300
Fax: 0221 809-5302
E-Mail: integrationsamt@lvr.de
www.lvr.de

REGIONALISIERTES VERZEICHNIS

Regionalisiertes Verzeichnis mit den Ansprechpersonen und Kontaktdaten der Fachstellen bei den Kreisen und Städten, den Integrationsfachdiensten, den Inklusionsberaterinnen und Inklusionsberatern bei den Kammern und den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LVR-Integrationsamtes

VERZEICHNIS DER INTEGRATIONSPROJEKTE IM RHEINLAND MIT KONTAKTDATEN UND BRANCHEN

16.2 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapiteln

KAPITEL SEITE

Die Kapitel 1 bis 4 enthalten keine Tabellen und Grafiken.

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

Grafik 1: Schwerbehinderte Menschen nach Bundesländern und ihr Anteil an der Bevölkerung (Stand 2017) 22

Grafik 2: Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2017) 24

Grafik 3: Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2017) 25

06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten in den Bundesländern 27

Tabelle 2: Beschäftigte schwerbehinderte Menschen nach Geschlecht, Alter und Personengruppe in NRW 28

Tabelle 3: Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern im Rheinland 29

Tabelle 4: Arbeitgeber mit Sitz im Rheinland und ihre Verteilung nach der Beschäftigungsquote in % 30

Tabelle 5: Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2011–2016, in % 31

07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen

Tabelle 6: Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2007 33

Tabelle 7: Arbeitslose schwerbehinderte Menschen 33

Tabelle 8: Qualifizierung der schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitslosen auf Bundesebene, in NRW und im Rheinland in % 34

Tabelle 9: Dauer der Arbeitslosigkeit in % 34

08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Tabelle 10: Erhebung der Ausgleichsabgabe in EURO 36

Tabelle 11: Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen der LVR-Mitgliedskörperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2017 36

Grafik 4: Verteilung der Ausgaben des LVR-Integrationsamtes im Jahr 2017 38

KAPITEL SEITE

Tabelle 12: Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Euro 38

Tabelle 13: Leistungen an Inklusionsbetriebe in Euro 39

Tabelle 14: Finanzierung der Integrationsfachdienste in Euro 39

Tabelle 15: Erträge und Aufwendungen von Einrichtungen für behinderte Menschen in Euro 39

Tabelle 16: Seminare und Öffentlichkeitsarbeit in Euro 40

Tabelle 17: Modell- und Forschungsvorhaben, Regionale Arbeitsmarktprogramme in Euro 40

09 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX

Grafik 5: Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2007–2017 43

Grafik 6: Kündigungsgründe bei ordentlichen Kündigungen 2017 44

Tabelle 18: Widerspruchsverfahren , 2012–2017 45

10 Finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen

Tabelle 19: Technische Arbeitshilfen 47

Tabelle 20: Kraftfahrzeughilfen 47

Tabelle 21: Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz 47

Tabelle 22: Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung 47

Tabelle 23: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 48

Tabelle 24: Arbeitsassistenz 48

Tabelle 25: Regionale Verteilung der Leistungen und Fördersummen im Jahr 2016 an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen 50

Tabelle 26: Leistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen 51

Tabelle 27: Hilfen bei außergewöhnlichen Belastungen 51

Tabelle 28: Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen 51

Tabelle 29: Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen nach Leistungsart und Geschlecht 52

Grafik 7: Standorte der Integrationsprojekte in den LVR-Mitgliedskörperschaften 56

KAPITEL SEITE

11 Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes

Grafik 8: Betriebsbesuche und Verteilung der Beauftragungen 2017 60

Grafik 9: Fachtechnische Stellungnahmen im Jahr 2017 60

Tabelle 30: Einsatz des Integrationsfachdienstes im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung, 2012–2017 63

Tabelle 31: Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Integrationsfachdienst, 2012–2017 63

12 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion/Kein Abschluss ohne Anschluss/ Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR)

Grafik 10: Module und Teilnehmende im Rahmen des Projektes STAR im Jahr 2017 71

Grafik 11: Verteilung der Zielgruppen in STAR 72

13 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Tabelle 32: Schulungen des LVR-Integrationsamtes 77

14 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX

Grafik 12: Verteilung der Gründe nach Geschlecht im Rahmen von Prävention in % 87

Grafik 13: Ausgang der abgeschlossenen Präventionsverfahren gem. § 167 Abs. 1 SGB IX 87

Grafik 14: Ausgang der abgeschlossenen BEM-Verfahren 88

15 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben

Das Kapitel 15 enthält keine Tabellen und Grafiken.

16.3 Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln

KAPITEL SEITE

01 Vorwort

Bild 1: Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen und Integration, Foto: Julia Reschucha/LVR 7

02 Das LVR-Integrationsamt

Bild 2 – 18: Christoph Beyer, Frauke Borchers, Dr. Carsten Brausch, Joachim Dittmann, Carola Fischer, Melanie Glücks, Michael Henkel, Herman Kiesow.,Harald Kill, Manuela Landmann, Duygu Majd, Klaus Peter Rohde, Beatrix Seufert, Brigit Schütz, Emel Ugur, Timo Wissel, Simone Zimmer, Gerhard Zorn. Foto: Paul Esser/Alexandra Kaschirina/LVR, Manfred Hogreve/LVR

Bild 19: Christoph Beyer, Leiter des LVR-Integrationsamtes. Foto: Paul Esser/Alexandra Kaschirina/LVR 11

03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2017

Bild 20: Von links nach rechts: David B. (Schüler, Praktikant), Torsten Withake (Geschäftsführung Arbeitsmarktmanagement RD NRW), Marcel Z. (Azubi – Fachpraktiker Küche), Matthias Münning (LWL-Sozialdezernent), Prof. Dr. Angela Faber (LVR-Dezernentin Schulen und Integration), Dr. Wilhelm Schäffer (Staatssekretär MAGS NRW), Dr. Ludwig Hecke (ehemaliger Staatssekretär MSB NRW), Gruppenfoto nach dem Abschluss der Vereinbarung. Foto: Dietrich Hackenberg 14

Bild 21: Friedhelm Siepe (BA) und Christoph Beyer (BIH) bei der feierlichen Unterzeichnung in Berlin. Foto: Claudius Pflug 15

Bild 22: Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen und Integration, eröffnete die Fachtagung „Teilhabe am Arbeitsleben – Das Bundesteilhabegesetz macht sich auf den Weg“ im November 2017 in Köln. Foto: Guido Schiefer/LVR 16

Bild 23: Von links nach rechts: Harald Kill, Melanie Glücks, Hermann Kiesow, Manuela Landmann, Michael Henkel. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 17

04 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2018

Bild 24: Dr. Carsten Brausch, Oktober 2017, Geschäftsführer der Bauen für Menschen GmbH. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 20

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

Das Kapitel enthält keine Fotos.

KAPITEL SEITE

06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Das Kapitel enthält keine Fotos.

07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen

Das Kapitel enthält keine Fotos.

08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Bild 25: Gruppenfoto Ausgleichsabgabe. Vorne von links nach rechts: Saskia Riedel, Isabel Joost, Petra Kandt, Manfred Hogreve. Hinten von links nach rechts: Walter Retterath, Joachim Dittmann, Frank Habet. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 37

09 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX

Das Kapitel enthält keine Fotos.

10 Finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen

Bild 26: Team Fortbildung. Karin Keuter und Oliver Bress. Foto : Alexandra Kaschirina/LVR 48

Bild 27: Team Arbeitsassistenz. Von links nach rechts: Marcus Görtz und Anja Gebauer, nicht im Bild Nicole Assenmacher. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 49

Bild 28: Team Beschäftigungssicherungszuschuss. Von links nach rechts: Denis Classen, Jonas Potthoff. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 52

Bild 29: Team Oasis – Miriam Pallmer und Jörn Ortmanns. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 53

Bild 30: Team Inklusionsbetriebe. Von links nach rechts: Sabrina Groschek, Melanie Glücks, Rene Stenz. Nicht im Bild: Marcus Diederich, Michaela Pütz. Foto: Alexandra Kaschirina /LVR 57

Bild 31: Institutionelle Förderung. Walter Retterath. Foto: Alexandra Kaschirina /LVR 57

11 Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes

Bild 32: Gruppenfoto technischer Beratungsdienst. Von links nach rechts: Norbert Poqué, links hinten Ruth Retterath und Oliver Carouge. Links vorne Susann Straßenburg und Mitte Dr. Friederike Orendi. Mitte vorne Michael Henkel, Mitte hinten Sabine Stange. Rechts vorne Dr. Carsten Brausch. Rechts hinten Marco Wilmsen. Rechts außen vorne Cathleen Ebbinghaus. Rechts außen hinten Wolfgang Fischbach. Foto: Paul Esser /LVR 60

KAPITEL SEITE

Bild 33: Gruppenfoto Kammerberater. Von links nach rechts: Ali Atak, Alexander Reimer. Mitte vorne Guido Konrad. Mitte hinten Henning Sybertz, Volker Boeckenbrink, Günter Machein. Foto: Paul Esser/ LVR 61

Bild 34: Gruppenfoto IFD Koordination. Hinten von links nach rechts: Guido Petters-Schmidt, Elmar Kusch, Sebastian Reuß, Martina Stiemer. Vorne Hermann Kiesow, Walter Jan Paduch, Martina Esken, Peter Fuchs, Antje Frieling. Nicht im Bild: Bastian Look, Ina Minten, Ingeborg Schmal. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 64

Bild 35: LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion. Von links nach rechts: Melanie Glücks, Mario Martin, Nadine Vida, Momika Direske, Susanne Spriewald, Jennifer Steurer. Nicht im Bild: Claudia Weier. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 69

12 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion/Kein Abschluss ohne Anschluss/ Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR)

Bild 36: Melanie Glücks. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 70

Bild 37: Olaf Bauch. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 70

Bild 38: Gruppenfoto KAoA-STAR. Von links nach rechts: Frauke Borchers, Ruth Hebler, Frauke Lorbach, Christiane Lux, Eileen Witte, Jürgen Scheuerhorst, Stefanie Freudenreich, Manfred Hagen. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 75

13 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Bild 39: Das Seminar-Team beim LVR-Integrationsamt. Von links nach rechts: Ulrike Röser, Beate Müller, Silke Pickartz, Renate Polduwe, Olaf Fiege, Britta Stegmann, Birgitt Kothe, Susanne Hoyer. Foto: Alexandra Kaschirina/ LVR 78

Bild 40: Blick auf den Messestand des LVR- und LWL-Integrationamtes. Foto: Guido Schiefer/ LVR 79

Bild 41: Das Team des LVR-Integrationsamtes und LVR-Direktorin Ulrike Lubek (unten Mitte). Foto: Guido Schiefer / LVR 79

Bild 42: Moderiertes Gespräch bei der Fachtagung im November 2017 in Köln. Foto: Guido Schiefer/ LVR 80

Bild 43: Ein Film über einen sehbehinderten Trainee bei der Deutschen Investitions- und Entwicklungs-gesellschaft. Foto: Standbild aus dem Film 82

Bild 44: Die Filme sind alle auch mit Gebärdensprachvideos versehen. Foto: Standbild aus dem Film 82

Bild 45: Das Team Öffentlichkeitsarbeit beim LVR-Integrationsamt. Von links nach rechts: Birgit Werth, Anna Esser, Christina Wortmann, Angelina Fischer. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 83

Bild 46: Simone Zimmer (links) und Frauke Borchers, Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR 84

KAPITEL SEITE

14 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX

Bild 47: LVR-Direktorin Ulrike Lubek (2. v. l.) zeichnete die Stadt Düren aus. Mit dabei (v. l. n. r.): Tobias Klaus (Referent der LVR-Direktorin), Timo Wissel (LVR-Integrationsamt), Paul Larue (Bürgermeister der Stadt Düren), Helga Schabram (Personalrätin der Stadt Düren), Dagmar Bongartz (Mitarbeiterin in der Personalentwicklung der Stadt Düren), Hans-Werner Klinkhammer (Leiter Personalamt der Stadt Düren), Helmut Göddertz (Pressesprecher der Stadt Düren und Vorsitzender Betriebssport). Foto: Ludolf Dahmen / LVR 89

Bild 48: Christoph Beyer, Leiter LVR-Integrationsamt (Mitte) überreichte die BEM-Prämie an Arnold Thomas (links, Bereichsleiter Personal und Verwaltung GF) und an Michael Bönsch (rechts, BEM-Beauftragter, betrieblicher Suchtbeauftragter). Foto: Guido Schiefer / LVR 89

Bild 49: Prof. Dr. Angela Faber, Dezernentin Schule und Integration (3. v. r.) zeichnete die Asklepios Klinik Sankt Augustin aus. Mit dabei (v. l. n. r.): Timo Wissel (LVR-Integrationsamt), Kristin Helms (BEM-Beauftragte), Uwe Jansen (Geschäftsführer), Reinhold Meyer (BEM-Beauftragter) und Dr. Andreas Kämper (Betriebsarzt). Foto: Guido Schiefer / LVR 90

Bild 50: Christoph Beyer, Leiter LVR-Integrationsamt (l.) überreichte die BEM-Prämie an Peter Stapelfeldt (Standortverantwortlicher für Kombi-VZ). Foto: Guido Schiefer / LVR 90

Bild 51: Gerhard Zorn, stellvertretender Leiter des LVR-Integrationsamtes (3. v. r.) übergab die BEM-Prämie an die EschmannStahl GmbH & Co. KG. Mit dabei (v.l.n.r) Markus Krepschik (Geschäftsführer), Angelika Korff (BEM-Beauftragte), Petra Rodenbücher (Betriebsärztin), Axel Maerevoet (Produktionsleiter und Prokurist), Achim Prädel (BEM-Team), Gerhard Possoch (BEM-Team), Frank Scheibelhuth (BEM-Team). Foto: Martin Scherag / LVR. 91

15 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben

Bild 52: Die 18 Meter lange, 4 Meter breite und 6 Tonnen schwere Minerva Tritonia stach am 27.6.2018 in See. Foto: Vera Schiemann / LVR 94

Bild 53 / 54: Die Minerva Tritonia auf Jungfernfahrt am 27.6.2018. Foto: Dominic Schmitz / LVR 95

16.4 Herkunft der Daten nach Kapiteln

KAPITEL

03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2017

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln

2.) Pressemeldungen des LVR

04 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2018

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2017, LVR, Köln

2.) Pressemeldungen des LVR

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

1.) Amtliche Bevölkerungszahlen / Bevölkerung im Regierungsbezirk Köln und Düsseldorf und in Nordrhein-Westfalen, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes auf Basis des Zensus vom 9. Mai 2011, Stand 30. Juni 2015, herausgegeben von IT NRW, Düsseldorf

2.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn am 24. Februar 2017

3.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2015, herausgegeben im Mai 2016 von IT NRW, Düsseldorf

4.) Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnis des Mikrozensus 2013, herausgegeben 2014 vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn

5.) Bericht der Bezirksregierung Münster, Dezernat 27 „Benchmarking der kommunalen Aufgabenträger im Bereich des SGB IX", Stand: Oktober 2014

06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

1.) Online-Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen/Eckwerte (monatliche Aktualisierung im Jahr 2016), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

2.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Deutschland 2015, veröffentlicht am 15. April 2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Nordrhein-Westfalen 2015, veröffentlicht am 15. April 2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

4.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Deutschland, Stichprobenerhebung bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern 2015, herausgegeben 2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

5.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland für 2015, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf im März 2017

6.) Auswertung des Bevölkerungsstandes nach Altersgruppen auf Basis der Fortschreibung der Bevölkerung von 2011 (Mikrozensus), Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand 21.11.2016, Statistisches Bundesamt (Destatis), Bonn

7.) Online-Statistik zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am 31.12.2015, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg am 30. Juni 2016

8.) Pressemitteilung Nr. 001 des Statistischen Bundesamtes vom 2. Januar 2017 zur Erwerbstätigkeit in Deutschland

9.) Online-Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen – Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung – Quartals-Zeitreihen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (hier zum Stichtag 31.12.2016)

10.) Eigene Auswertungen des LVR-Integrationsamtes aus EDAS/ELAN

07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen

1.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

2.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

3.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland /Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2017, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

4.) Der Arbeitsmarkt in NRW: Schwerbehinderte Menschen, NRW, November 2016, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf

5.) Sonderauswertung Bund/NRW/Rheinland zu Qualifikation, Zielberufen, Dauer der Arbeitslosigkeit nicht behindert/schwerbehindert, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf

6.) Berufliche Rehabilitation in Deutschland, Dezember 2016, veröffentlicht am 27.3.2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

KAPITEL

08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

1.) Jahresbericht 2015/2016, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Münster

2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2016

3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Integrationsamtes 2011 bis 2016, LVR, Köln

09 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes

2.) Statistiken der 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben

3.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln

4.) Jahresberichte der Fachberater für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammern Ruhr, Köln, Mittlerer Niederrhein

5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln

6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste 2016, LVR-Integrationsamt, Köln

10 Finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln

3.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln

11 Beratung und Begleitung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes

1.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln

2.) Abschlussbericht des Forschungsvorhabens „Budget für Arbeit", LVR-Integrationsamt Köln, November 2014

12 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion/Kein Abschluss ohne Anschluss / Schule trifft Arbeitswelt (KAoA/STAR)

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln

KAPITEL

2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln

3.) Erhebungen des LVR-Integrationsamtes bei den 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben zu Prävention nach § 84 SGB IX

13 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln

14 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln

LVR-Integrationsamt
50679 Köln, Tel.: 0221 809-0
integrationsamt@lvr.de, www.soziales.lvr.de

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2841

öffentlich

Datum: 01.08.2018
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Wissel

Gesundheitsausschuss	**07.09.2018**	**Kenntnis**
Schulausschuss	**10.09.2018**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**11.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**14.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	**24.09.2018**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018

Kenntnisnahme:

Die Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018 werden gemäß der Vorlage 14/2841 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (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

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Seit Juli 2018 heißt das LVR-Integrations-Amt:
LVR-Inklusions-Amt.

Das LVR-Inklusions-Amt hat ein Heft in Leichter Sprache
zur „Wahl der Schwerbehinderten-Vertretung" erstellt.
Im Internet gibt es das Heft hier:
www.inklusionsamt.lvr.de

Die Schwerbehinderten-Vertretung hilft
Menschen mit Behinderungen und ihren Arbeit-Gebern.
Die Schwerbehinderten-Vertretung wird alle 4 Jahre gewählt.
Beim nächsten Mal ist die Wahl
vom 1. Oktober bis 30. November 2018.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.

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

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

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

Zusammenfassung:

Im Herbst 2018 finden in vielen Betrieben und Dienststellen im Rheinland wieder die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Das LVR-Inklusionsamt unterstützt die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung durch Informationsbroschüren, Wahl-Schulungen, Informationen im Internet, Thematisierung in den Zeitschriften „ZB Behinderung & Beruf" und „ZB Rheinland" sowie sein Beratungsangebot.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 „Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten", Z6 „Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen" und Z8 „Die Leichte Sprache im LVR anwenden" des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-konvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2841:

Im Herbst 2018 finden in vielen Betrieben und Dienststellen im Rheinland wieder die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen im Betrieb und fördert darüber hinaus die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb.

Die Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung sind:

- Beratung der (schwer-)behinderten Menschen,
- Beratung des Arbeitgebers,
- Vermittlung in Konfliktsituationen,
- Mitwirkung bei Personalentscheidungen,
- Betriebliche Prävention,
- Kündigungsschutzverfahren,
- Mitarbeit an Inklusionsvereinbarungen,
- Durchführung der Versammlung der schwerbehinderten Menschen,
- Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen.

Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre.

Das LVR-Inklusionsamt unterstützt die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung mit vielfältigen Informationsmöglichkeiten:

Informationsbroschüre: ZB Spezial - Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2018

Das Heft „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung" (**Anlage 1** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt) ist durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) überarbeitet und neu herausgegeben worden. „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung" enthält alle wichtigen Informationen für den Wahlvorstand und alle mit der Wahlvorbereitung befassten Personen. Das Heft berücksichtigt auch die neueste Rechtsprechung und das reformierte SGB IX sowie die aktuelle Literatur. Überdies sind die notwendigen Wahlformulare sowie ein Wahlkalender eingeheftet. Das kann beim LVR-Inklusionsamt kostenfrei bestellt werden und steht auf seiner Landingpage (www.integrationsamt.lvr.de) als Download im pdf-Format zur Verfügung.

Broschüre in leichter Sprache: Die Wahl der Schwerbehinderten-Vertretung

Zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung hat das LVR-Inklusionsamt auch eine Broschüre in leichter Sprache herausgegeben (**Anlage 2** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt). Dargestellt wird, wer die Schwerbehindertenvertretung ist und wer sie wählt. Das Heft steht auf der Landingpage des LVR-Inklusionsamtes kostenfrei als Download im pdf-Format zur Verfügung.

Wahl-Schulungen

Zur intensiven Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung und zu den Wahlen bietet das LVR-Inklusionsamt verschiedene Seminare im Rahmen seines Kursprogrammes an (**Anlage 3** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt):

- Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung,
- Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung,
- Der Wahlvorstand,

- Die Wahl der Stufenvertretung.

Internet

Alle wichtigen Informationen zur Vorbereitung und Durchführung der Wahlen sind im Internet auf der Landingpage des LVR-Inklusionsamtes (www.integrationsamt.lvr.de) sowie auf der Internetseite der BIH (www.integrationsaemter.de) zusammengestellt. Auf der BIH-Seite finden sich neben den Broschüren zum Download unter „SBV-Wahl kompakt" auch ein Online-Wahlkalender, alle wichtigen Formulare zum Download sowie ein „Wahl-Navi". Im Forum finden vielfältige Diskussionen zum Thema Wahl statt, an denen sich Expertinnen und Experten aus ganz Deutschland beteiligen.

Zeitschriften: „ZB Behinderung & Beruf" und „ZB Rheinland"

In den Zeitschriften „ZB Behinderung und Beruf" (**Anlage 4** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt) und „ZB Rheinland" (**Anlage 6** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt) stellen die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung in diesem Jahr ein Schwerpunktthema dar. So beinhaltet die ZB Behinderung & Beruf 1/2018 als Beilage die ZB Info „SBV Wahl 2018". In der ZB Rheinland 2/2018 lässt das LVR-Inklusionsamt Stimmen aus der Praxis zu Wort kommen, indem es erfahrene Schwerbehindertenvertretungen über sich und ihre Arbeit berichten lässt. Im Rahmen eines Interviews geht das LVR-Inklusionsamt in der im Herbst erscheinenden dritten Ausgabe der ZB Rheinland auf konkrete Fragestellungen zur SBV-Wahl ein. Weiterhin sollen die Wahlen grafisch „Schritt-für-Schritt" aufbereitet werden.

Beratungsangebot

Beim LVR-Inklusionsamt stehen kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner rund um Fragen zur SBV-Wahl zur Verfügung. Das Team für die SBV Wahl 2018 (**Anlage 5** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt) wird in der ZB Behinderung & Beruf 1/2018 vorgestellt.

Schon jetzt plant das LVR-Inklusionsamt sein Informationsangebot für die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2022 um Elemente des E-Learnings zu ergänzen.

In Vertretung

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

Behinderung & Beruf

zB

SPEZIAL

Wahl der Schwerbehinderten-vertretung

- Förmliches und vereinfachtes Wahlverfahren
- Wahlformulare
- Wahlkalender

BIH

www.integrationsaemter.de

SBV WAHL KOMPAKT

Alles was Sie brauchen, um die SBV WAHL 2018 zu einem Erfolg zu machen:

www.integrationsaemter.de/wahl

FORMULARE ONLINE

Alle Formulare in dieser ZB SPEZIAL als Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken:

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Zum Entschlüsseln der QR-Codes benötigen Sie ein Smartphone und eine entsprechende (kostenlose) App: Einfach den Code mit der Kamera des Smartphones scannen, anschließend öffnet der Browser die entsprechende Internetseite.

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

Wahl der Schwerbehinderten-vertretung

IMPRESSUM

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Stand: November 2017

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Geschäftsstelle, c/o LVR-Integrationsamt, 50663 Köln, bih@integrationsaemter.de, www.integrationsaemter.de/bih
Verlag: Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden. Vertretungsberechtigte Geschäftsführerin: Dorothea Gharibian. Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten
Autorinnen und Autoren: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln; Rolf Gollnick und Hartmut Walter, Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, Integrationsamt; Henrike Kattner, Kommunaler Sozialverband Sachsen, Integrationsamt; Ulrike Kayser, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, KVJS-Integrationsamt
Redaktion: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln (verantw. für Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. für den Verlag)
Gestaltung: Atelier Stepp, Speyer
Barrierefreie PDF-Datei: Senta Gerstenberger, Christopher Schmitz, Karin Seitz
Titelfoto: Raycat/iStock
Fotos: iStock: MarkusPhoto1 S. 8, 75, 153; shirinosov S. 96; Yuri S. 26, 34, 46, 89, 130; Yuri Arcurs S. 78, 83, 151
Herstellung: Alexandra Koch
Druck: Druckhaus Kaufmann, Raiffeisenstraße 29, 77933 Lahr

© **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-89869-409-4

Editorische Notiz:
Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Wahl der Schwerbehinderten-vertretung

Förmliches und vereinfachtes Wahlverfahren

Wahlformulare

Wahlkalender

Hinweise

Beispiele

BIH

INHALT

		SEITE
1	**WO WIRD GEWÄHLT?**	8
1.1	Wenn das Unternehmen aus mehreren Teilen besteht	9
1.2	Mindestens fünf schwerbehinderte (abhängig) Beschäftigte, Mindestzahl	12
1.2.1	Nicht nur vorübergehend	12
1.2.2	Schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Beschäftigte	13
1.2.3	Beschäftigungsverhältnis	14
1.3	Wenn's keine fünf sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe	23
1.4	Und wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat	25
2	**WANN WIRD GEWÄHLT?**	26
2.1	Regelmäßiger Wahlzeitraum im Oktober und November 2018	26
2.2	Außer der Reihe	27
2.3	Wenn ein stellvertretendes Mitglied fehlt: Nachwahl	31
2.4	Beginn und Ende der Amtszeit	31
3	**WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN**	34
3.1	Wählen darf (Aktives Wahlrecht)	34
3.2	Wählbar ist (Passives Wahlrecht)	39
3.3	Entscheidungstabelle: Aktives und Passives Wahlrecht Rechtsstatus	43
4	**WIE WIRD GEWÄHLT?**	46
4.1	Das Verfahren ist vorgeschrieben	46
4.2	Förmliches Wahlverfahren	47
	Wahlkalender	57
4.3	Vereinfachtes Wahlverfahren	62
	Wahlkalender	65
4.4	Barrierefreie Vorbereitung und Durchführung der Wahlen	68
4.4.1	Barrierefreie Vorbereitung der Wahl	68
4.4.2	Barrierefreie Stimmabgabe	71
5	**KOSTEN UND SCHUTZ DER WAHL**	75
5.1	Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers	75
5.2	Kosten der Wahl	75
5.3	Schutz der Wahl	76
5.4	Kündigungsschutz des Wahlvorstandes, des Wahlleiters, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber	76
5.5	Versetzungs- und Abordnungsschutz im öffentlichen Dienst	77
5.6	Versetzungsschutz in Betrieben der Privatwirtschaft	77

6 BESONDERHEITEN DER WAHL FÜR EINZELNE BEREICHE ... 78
6.1 Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Richterinnen und Richter ... 78
6.2 Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ... 79
6.3 Sonderregelungen für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ... 80
6.4 Besonderheiten im Kirchenrecht ... 80
6.4.1 Katholische Kirche ... 80
6.4.2 Evangelische Kirche ... 81
6.5 Bundesnachrichtendienst und Militärischer Abschirmdienst ... 82

7 STUFENVERTRETUNGEN ... 83
7.1 Allgemeines zur Wahl von Stufenvertretungen ... 83
7.2 Wahl der Konzern- und Gesamtvertrauensperson; gesetzliche Übertragung der Aufgaben einer Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung ... 85
7.3 Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung ... 86
7.3.1 Bezirksschwerbehindertenvertretung ... 86
7.3.2 Hauptschwerbehindertenvertretung ... 87

8 NICHTIGKEIT DER WAHL UND WAHLANFECHTUNG ... 89
8.1 Nichtigkeit der Wahl ... 90
8.2 Wahlanfechtung ... 91
8.3 Vorläufiger Rechtsschutz ... 94

9 FORMULARE ... 96
9.1 Formulare für das förmliche Wahlverfahren – Kopiervorlagen ... 96
9.2 Formulare für das vereinfachte Wahlverfahren – Kopiervorlagen ... 121

10 GESETZES- UND VERORDNUNGSTEXTE ... 130
10.1 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Auszug ... 130
10.2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) ... 133
10.3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug ... 143
10.4 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – Auszug ... 148

11 ABKÜRZUNGEN ... 151
12 ENDNOTEN ... 153

ANLAGEN: WAHLKALENDER, FARBRAHMEN FÜR DEN AUSHANG

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) freut sich, mit diesem Arbeitsheft wie schon bei den vorangegangenen Wahlen den Wahlvorstand, die Wahlleitung und alle mit der Wahlvorbereitung befassten Personen bei der Planung und Durchführung der SBV-Wahlen im Herbst 2018 unterstützen zu können.

Die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung unterliegen den allgemeinen Wahlrechtsgrundsätzen:

- Allgemein – alle Menschen, die die Voraussetzungen des SGB IX erfüllen, sind wahlberechtigt.
- Direkt – die Wähler stimmen höchstpersönlich ab und ihre Stimme wirkt sich direkt auf das Wahlergebnis aus.
- Frei – die Aufstellung der Kandidaten sowie die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts werden nicht durch Dritte beeinflusst.
- Gleich – jede gültige Stimme hat denselben Stimmenzählwert.
- Geheim – der Wähler gibt seine Stimme unbeobachtet und unbeeinflusst ab.
- Öffentlich – der Weg von der Wählerstimme über die Stimmenauszählung bis zur Verkündung des Wahlergebnisses muss transparent und nachvollziehbar sein.

Aus diesen Wahlgrundsätzen ergeben sich in der Praxis zahlreiche Fragen und Anforderungen an die Einleitung und Durchführung der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung, auf die in der nun vorliegenden neu bearbeiteten 11. Auflage eingegangen wird. Das Arbeitsheft berücksichtigt dabei – wie in den Vorauflagen auch – die neueste Literatur und Rechtsprechung.

Neu aufgenommen wurden Hinweise zu den Anforderungen an die Barrierefreiheit der Wahl, praktische Arbeitshilfen wie Berechnungsbeispiele, Hinweise auf besondere Fallkonstellationen und Entscheidungstabellen zu den Wahlvoraussetzungen und dem aktiven wie passiven Wahlrecht. Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen zur Wahl sind diesem Heft ebenso beigefügt wie ein Verzeichnis von relevanten Urteilen, Kommentaren und Zeitschriftenaufsätzen.

Das Plakat „Schwerbehinderte Menschen wählen“, ein Wahlkalender, Formulare zu den Wahlen getrennt nach förmlichen und vereinfachten Wahlverfahren und das umfangreiche BIH-Online-Angebot „SBV WAHL KOMPAKT“ unter der Kurzadresse **www.integrationsaemter.de/wahl** vervollständigen das „Wahl-Paket“ der BIH.

Die Ausführungen basieren auf sorgfältigen Recherchen. Trotzdem kann nicht ausgeschlossen werden, dass Einzelfallentscheidungen nicht bekannt geworden oder in der Phase der Redaktion erfolgt sind. Verfasser und Herausgeber können deshalb keine Haftung für die Angaben oder deren Vollständigkeit in dieser Broschüre übernehmen. Ihre Hinweise und Anregungen zu diesem Arbeitsheft nehmen wir gern entgegen.

Ich wünsche Ihnen allen eine erfolgreiche SBV-Wahl 2018

Ihr
Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Wahl der Schwerbehinderten-vertretung

1

1 WO WIRD GEWÄHLT?

Wenigstens fünf

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) schreibt in § 177 Absatz 1 Satz 1 zwingend vor, dass in Betrieben und Dienststellen, in denen **wenigstens fünf** schwerbehinderte Menschen **nicht nur vorübergehend beschäftigt** werden, eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen sind. Eine örtliche Schwerbehindertenvertretung kann deshalb, anders als die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), auch dann gewählt werden, wenn kein Betriebs- oder Personalrat besteht. Sie kann, ohne der Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats zu bedürfen, selbstständig ihre Rechte vor dem Arbeitsgericht durchsetzen (vergleiche § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG).

Eigenständige Interessenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist nach dem SGB IX eine eigenständige, rechtlich vom Betriebs- und Personalrat unabhängige Interessenvertretung[1)] der schwerbehinderten Beschäftigten mit Beteiligungs- und Anhörungsrechten nach § 178 Absatz 2 SGB IX.

Das Wahlrecht zur Schwerbehindertenvertretung übernimmt viele Elemente aus dem Betriebsverfassungs- und dem Personalvertretungsrecht. **Vorschriften zur Wahl der Betriebs- und Personalräte** einschließlich dazu ergangener Rechtsprechung können deshalb grundsätzlich auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung übertragen werden,[2)] solange nicht die eigenständigen schwerbehindertenrechtlichen Wahlvorschriften etwas anderes regeln.

Betriebliche Voraussetzungen

Die nachfolgend dargestellten betrieblichen Voraussetzungen, wie die Mindestzahl und die Betriebsratsfähigkeit, müssen **am Tag der Einleitung der Wahl** vorliegen. Der Tag der Einleitung der Wahl ist im förmlichen Wahlverfahren der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens (§ 5 Absatz 1 Nummer 1 SchwbVWO) und im vereinfachten Verfahren die Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Absatz 1 SchwbVWO).

Gewählt wird je Betrieb oder Dienststelle

Gewählt wird grundsätzlich nur für den Bereich eines Betriebs oder einer Dienststelle. Der Begriff des Betriebs und der Begriff der Dienststelle bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 1, 3, 4 BetrVG) und nach dem Personalvertretungsrecht (Bundespersonalvertretungsgesetz und Personalvertretungsgesetze der Länder) (§ 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Die Bildung der Schwerbehindertenvertretung knüpft an die im Betrieb oder in der Dienststelle vorgefundenen Strukturen an[3)]. Nur ausnahmsweise können mehrere Betriebe für die Wahl zusammengefasst werden (Näheres dazu unter Abschnitt 1.3).

1.1 Wenn das Unternehmen aus mehreren Teilen besteht

Mehrere Teile

Nach dem Betriebsverfassungs- oder dem Personalvertretungsrecht ist auch zu entscheiden, ob mehrere Teile eines Unternehmens einen Betrieb bilden, in dem gemeinsam eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wird.

Rechtliche Begriffe

Das **Betriebsverfassungsrecht** geht von folgenden Begriffen aus:

Betrieb ist die organisatorische Einheit, mit der ein Unternehmer gemeinsam mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mithilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (zum Beispiel Produktion oder Verkauf bestimmter Gegenstände, Erbringung von Dienstleistungen).[4)]

Betriebsratsfähigkeit im Sinne der §§ 1 und 4 BetrVG ist gegeben, wenn in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen drei wählbar sein müssen.

Klärung der Betriebsratsfähigkeit

Ihr Betriebsrat muss die Frage der Betriebsratsfähigkeit einige Monate zuvor für die Durchführung der Betriebsratswahl geprüft haben. Tauschen Sie sich deshalb mit ihm aus und fordern Sie gegebenenfalls dazu Unterlagen an. Das Gleiche gilt für Dienststellen mit Personalrat.

Gemeinsamer Betrieb

Mehrere rechtlich selbstständige Unternehmen können einen einheitlichen Betrieb bilden. Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen (auch: Gemeinschaftsbetrieb) wird vermutet, wenn die Arbeitnehmer und die Betriebsmittel von den Unternehmen gemeinsam zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke eingesetzt werden (§ 1 Absatz 2 Nummer 1 BetrVG).

Dasselbe gilt, wenn die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert (§ 1 Absatz 2 Nummer 2 BetrVG).

Beispiel

Produktion und Auslieferung sind jeweils eine GmbH = zwei Unternehmen, arbeiten aber unter einem Dach zusammen und haben einen gemeinsamen Geschäftsführer = ein Betrieb.[5)]

Selbst wenn ein Unternehmen aus mehreren Betrieben im oben genannten Sinne besteht, kann betriebsverfassungsrechtlich nur ein Betrieb vorliegen. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber den gleichen arbeitstechnischen Zweck in mehreren selbstständigen Betrieben verfolgt, von denen aber nur einer die Voraussetzungen der Betriebsratsfähigkeit gemäß § 1 BetrVG erfüllt. Unter dieser Voraussetzung werden die **nicht betriebsratsfähigen Kleinstbetriebe** eines Unternehmens unabhängig von ihrer räumlichen Lage[6)] dem betriebsratsfähigen Hauptbetrieb (§ 4 Absatz 1 BetrVG) zugeordnet (§ 4 Absatz 2 BetrVG) und bilden mit ihm einen einzigen Betrieb. Zu wählen ist hier folglich eine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung.

Betriebsteile sind räumlich und organisatorisch abgrenzbare und damit relativ verselbstständigte Teile von Betrieben, die aber auf dessen arbeitstechnischen Zweck ausgerichtet und in dessen organisatorischen Gesamtrahmen eingegliedert sind.[7)]

Beispiele
Auslieferungslager von Produktionsbetrieben; Druckerei eines Zeitungsverlags

Eigenständiger Betrieb

Für einen Betriebsteil ist nur dann eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, wenn er gemäß § 4 Absatz 1 BetrVG als eigenständiger Betrieb gilt. Das ist der Fall, wenn der Betriebsteil betriebsratsfähig ist (siehe oben) **und**

- entweder räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
- durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist.

Räumliche Entfernung

Ob ein Betriebsteil „räumlich weit entfernt" ist, hängt neben der kilometermäßigen Entfernung vor allem auch von den Verkehrsbedingungen mit Pkw und öffentlichen Verkehrsmitteln ab. Die Rechtsprechung zu § 4 Satz 1 BetrVG hat Entfernungen bis zu 40 Kilometern bei guten Straßen- und Bahnverbindungen nicht als räumlich weit entfernt angesehen, bei 50 Kilometern Entfernung und einer Mindestfahrzeit von einer Stunde aber einen eigenständigen, weil weit entfernten Betrieb bejaht.[8)] Es kommt auf die Verhältnisse im Einzelfall an.[9)]

Eigene Personalkompetenz

Gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BetrVG gilt ein Betriebsteil – unabhängig von seiner räumlichen Lage zum Hauptbetrieb – auch dann als selbstständiger Betrieb, wenn er **durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig** ist. Für die Eigenständigkeit ist maßgeblich, dass der Betriebsteil eigene Entscheidungsbefugnisse im Personal- und Sozialwesen besitzt; auf die Eigenständigkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten kommt es dagegen nicht entscheidend an.[10)]

Beschluss der Belegschaft

Auch wenn ein Betriebsteil gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 BetrVG als selbstständiger Betrieb gilt, sodass dort ein eigener Betriebsrat gewählt werden kann, können die Arbeitnehmer dieses Betriebsteils formlos mit Stimmenmehrheit beschließen, an der **Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs** teilzunehmen, sofern dort kein eigener Betriebsrat gewählt wurde (§ 4 Absatz 1 Satz 2 BetrVG). Diese Entscheidung kann mündlich getroffen werden; weder ist eine förmliche Betriebsversammlung erforderlich noch muss die Abstimmung geheim erfolgen.[11)] Ein solcher Beschluss der Belegschaft eines Betriebsteils, an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb teilzunehmen, gilt auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.[12)]

Die Tarifparteien können durch **Tarifvertrag** vom gesetzlichen Regelfall des § 1 BetrVG – ein Betriebsrat pro Betrieb – abweichen und stattdessen unternehmens- oder konzernspezifische Betriebsstrukturen für die Wahl von Betriebsräten durch Zuordnungstarifvertrag oder **Betriebsvereinbarung** miteinander vereinbaren, soweit dies dem Interesse der Arbeitnehmer an einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung dient (§ 3 Absätze 1 und 2 BetrVG).[13)]

Folgende **Gestaltungsformen** sind danach möglich:

- **Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat**
  Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, so ermöglicht § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a) BetrVG die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats. Statt in den einzelnen Betrieben des Unternehmens jeweils einen örtlichen Betriebsrat zu bilden, kann ein standortübergreifender Betriebsrat für alle Betriebe des Unternehmens errichtet werden. Dabei

ist aber nicht nur der Umstand zentralisierter unternehmerischer Entscheidungen, sondern auch der Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen.[14)]

- **Filialunternehmen**
  Das BAG hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2008 die Betriebseigenschaft und die Betriebsratsfähigkeit von räumlich weit voneinander entfernten Einzelhandelsfilialen angenommen und festgestellt, dass nach dem Wortlaut des § 4 Absatz 1 BetrVG die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrats per Post oder Telefon oder mithilfe moderner Kommunikationsmittel unerheblich ist.[15)] Ob diese Entscheidung auf Filialunternehmen generell übertragbar ist, ist nicht geklärt. In jedem Einzelfall sollten deshalb die maßgeblichen Voraussetzungen (Vorhandensein eines Hauptbetriebs = einheitlicher Leitungsapparat für alle personellen und sozialen Angelegenheiten) sorgfältig geprüft werden, bevor jede Einzelhandelsfiliale für sich – bei Vorliegen der weiteren Wahlvoraussetzungen – als eigenständiger Betrieb im Sinne der Wahl der Schwerbehindertenvertretung angesehen wird.

Vorhandensein eines Hauptbetriebs

- **Zusammenfassung von Betrieben**
  Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, können einzelne Betriebe gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b) BetrVG zusammengefasst werden. Diese Möglichkeit ist in der Praxis zum Beispiel für Filialunternehmen interessant, die über eine Vielzahl von Betrieben verfügen. Durch die Zusammenfassung von Betrieben kann eine überschaubare Zahl von „Regionalbetriebsräten“ gebildet werden.

Filialunternehmen

- **Spartenbetriebsrat**
  Ist ein Unternehmen oder Konzern nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen organisiert, eröffnet § 3 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG die Möglichkeit, einen Spartenbetriebsrat zu errichten. Denkbar sind mehrere solcher Betriebsräte für mehrere Sparten in einem Betrieb sowie betriebsübergreifende und unternehmensübergreifende Spartenbetriebsräte. § 3 Absatz 5 Satz 1 BetrVG bestimmt ausdrücklich, dass die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Absatz 1 Nummern 1 und 2 gebildeten Organisationseinheiten als Betriebe im Sinne des BetrVG gelten.

Unternehmen oder Konzern

Keine tarifliche Regelung

Besteht keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann in den Fällen des § 3 Absatz 1 Nummern 1, 2, 4 oder Nummer 5 BetrVG die **Regelung durch Betriebsvereinbarung** getroffen werden (§ 3 Absatz 2 BetrVG). Die darin vereinbarten Betriebsstrukturen sind nicht nur für die Betriebsratswahlen, sondern auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung maßgeblich.[16)]

Tarifvertrag

Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Vereinbarungen über Sonderformen der Betriebsstruktur(en) **erstmals bei der nächsten regelmäßigen Wahl** der Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, es sei denn, es besteht keine Schwerbehindertenvertretung oder es ist aus anderen Gründen eine Zwischenwahl der Schwerbehindertenvertretung erforderlich (vergleiche § 3 Absatz 4 Satz 1 BetrVG).

Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

Nicht übertragbar auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist § 3 Absatz 4 Satz 2 BetrVG. Diese Vorschrift ermöglicht, in den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen einen anderen Wahlzeitpunkt für die Betriebsratswahl vorzusehen. § 94 Absatz 5 enthält keine dem § 3 Absatz 4 Satz 2 BetrVG entsprechende Öffnungsklausel zum Wahltermin, sondern ist nach seinem Wortlaut zwingendes Gesetzesrecht.[17)]

Rechtliche Begriffe

Das **Personalvertretungsrecht** geht von folgenden Begriffen aus:

Zu den **Dienststellen** im Sinne des Personalvertretungsrechts können Behörden, Verwaltungsstellen, öffentliche Betriebe, Hochschulen, Schulen und Gerichte gehören. Was eine Dienststelle ist, ist § 6 Absatz 1 BPersVG oder dem jeweils anwendbaren Landespersonalvertretungsgesetz zu entnehmen.

Unselbstständige Teile

Verwaltungsteile sind räumlich und organisatorisch zwar abgrenzbare, aber unselbstständige Teile einer Behörde, die deren Gesamtzweck dienen (zum Beispiel der Bauhof einer Stadtverwaltung); sie gehören zur Dienststelle.

Beschluss der Beschäftigten

Nebenstellen und Teile einer Dienststelle des Bundes im Geltungsbereich des BPersVG, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als **selbstständige Dienststellen**, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt (§ 6 Absatz 3 BPersVG). Der Beschluss ist für die darauffolgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen Personalvertretung wirksam. Dieselbe Rechtslage gilt auch in vielen Bundesländern. Die Eigenschaft als selbstständige Dienststelle erstreckt sich dann auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

Manche Landespersonalvertretungsgesetze sehen die Möglichkeit vor, dass Nebenstellen oder Teile von Dienststellen von der obersten Dienstbehörde **zu selbstständigen Dienststellen erklärt werden** (zum Beispiel § 1 Absatz 3 LPVG NRW in der Fassung vom 5. Juli 2011). Dies gilt dann auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

1.2 Mindestens fünf schwerbehinderte (abhängig) Beschäftigte, Mindestzahl

Nach § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX wird eine Schwerbehindertenvertretung gewählt in Betrieben oder Dienststellen, in denen **wenigstens fünf** schwerbehinderte Menschen oder ihnen gemäß § 151 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen **nicht nur vorübergehend** abhängig[18] **beschäftigt** werden (Mindestzahl).

Grundregel ist, dass für das Erreichen der Mindestzahl alle Wahlberechtigten zur Schwerbehindertenvertretung nach § 177 Absatz 2 SGB IX mitzählen, mit Ausnahme der im Betrieb oder der Dienststelle nur vorübergehend Beschäftigten.[19]

1.2.1 Nicht nur vorübergehend

Die Beschäftigung darf nicht nur vorübergehender Natur sein. In Anlehnung an § 156 Absatz 3 Fall 1 SGB IX (Kurzzeitbeschäftigte) zählt dazu jede Beschäftigung, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen auf die Dauer

Mindestens acht Wochen

von acht Wochen oder mehr angelegt ist.[20]

Vereinbarte Probezeit

Ein unbefristet eingestellter Mitarbeiter ist nicht nur vorübergehend beschäftigt im Sinne von § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX, auch wenn das Arbeitsverhältnis mit einer **Probezeit**, in der die Kündigung erleichtert ist, vereinbart ist. Er zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl mit. Das gilt auch für Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag von acht Wochen oder mehr.[21]

Probebeschäftigung nach § 46 SGB III in Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 SGB II

Probebeschäftigung

Das Beschäftigungsverhältnis nach § 46 SGB III in Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 SGB II **(befristete Probebeschäftigung)**, das durch Zuschuss der Agentur für Arbeit gefördert wird, ist nur als vorübergehende Beschäftigung angelegt. Die probeweise Beschäftigten zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl nicht mit. Durch die Vermittlung der Probebeschäftigung wird ein von den Grundsätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis und kein Beschäftigungsverhältnis begründet.[22)]

1.2.2 Schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Beschäftigte

Weder das SGB IX noch die Wahlordnung sagen etwas darüber aus, welchen Nachweis der einzelne behinderte Beschäftigte zu führen hat, um bei der Mindestzahl berücksichtigt zu werden.

Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft

Grundsätzlich dient der **Schwerbehindertenausweis** (vergleiche § 152 Absatz 5 Satz 2 SGB IX) als Nachweis für die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch. Der gleichgestellte behinderte Beschäftigte weist seine **Gleichstellung** durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit nach (§ 2 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 151 Absatz 2 SGB IX).

Bescheid der Agentur für Arbeit

In der Praxis kann es zu Schwierigkeiten kommen, wenn über einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft im Zeitpunkt der Wahl noch nicht entschieden ist.

Zum Beispiel: Kleinwuchs

Ist die **Schwerbehinderung offensichtlich** (zum Beispiel Kleinwuchs bei einer Körpergröße von weniger als 130 cm = GdB 50), ist der schwerbehinderte Beschäftigte bei der Wahl auch ohne Schwerbehindertenausweis zu berücksichtigen.[23)]

Ist die **Schwerbehinderung** hingegen **nicht offensichtlich**, kommt eine Berücksichtigung ohne Schwerbehindertenausweis wegen der strengen Förmlichkeit des gesamten Wahlverfahrens nicht in Betracht.[24)]

Grad der Behinderung weniger als 50

Mitgezählt werden auch behinderte Menschen, deren Grad der Behinderung sich auf weniger als 50 verringert hat, wenn der Bescheid, der die Verringerung des Grades der Behinderung feststellt, noch nicht bestandskräftig ist.

Nachwirkungszeit

Mitgezählt werden darüber hinaus behinderte Menschen in der Nachwirkungszeit des § 199 Absatz 1 SGB IX, das heißt, wenn nach Bestandskraft des Widerrufsbescheids der Tag der Einleitung der Wahl noch in die dreimonatige Nachwirkungszeit des § 199 SGB IX fällt.

Gleichstellung

Mitgezählt werden auch gleichgestellte behinderte Menschen, deren Gleichstellung widerrufen wurde, wenn der Widerrufsbescheid der Agentur für Arbeit noch nicht bestandskräftig ist.

Nicht mitgezählt werden behinderte Menschen, die einen Gleichstellungsantrag bei der Agentur für Arbeit gestellt haben, über den aber noch nicht entschieden ist. Denn die Gleichstellung wird erst mit der positiven Entscheidung der Agentur für Arbeit wirksam.

Gleichstellungsverfahren

Wenn der Antrag auf Gleichstellung parallel zu einem Antrag an das Versorgungsamt auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt wird[25], stellt die Agentur für Arbeit die Prüfung des Gleichstellungsantrags zurück, bis das Verfahren beim Versorgungsamt abgeschlossen ist (fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 2 SGB IX). Erst wenn das Verfahren beim Versorgungsamt abgeschlossen und ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 festgestellt ist, wird das Gleichstellungsverfahren fortgeführt.

1.2.3 Beschäftigungsverhältnis

Arbeitet ein Beschäftigter in mehreren Betrieben, zählt er grundsätzlich in allen mit (es sei denn, er arbeitet in einem der Betriebe nur vorübergehend, dazu Abschnitt 1.2.1).[26]

Die Art des Beschäftigungsverhältnisses ist unerheblich. Entscheidend ist nach dem Wortlaut des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX nur die tatsächliche Beschäftigung.

Ob die schwerbehinderten Menschen oder gleichgestellten behinderten Menschen auf Stellen beschäftigt werden, die als Arbeitsplätze im Sinne von § 156 Absatz 1 SGB IX zählen, ist unerheblich. Auch diejenigen schwerbehinderten Menschen, die auf Stellen beschäftigt werden, die für den Umfang der Beschäftigungspflicht nicht als Arbeitsplätze gelten (§ 156 Absatz 2 SGB IX), sind bei der Bestimmung der Mindestzahl für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen.[27]

Weniger als 18 Stunden

Teilzeitbeschäftigte zählen als Beschäftigte bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, auch wenn ihre Stelle nach (§ 156 Absatz 3 SGB IX) nicht als Arbeitsplatz gilt, weil sie weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.[28]

Beschäftigte im **Teilzeitmodell der Altersteilzeit** zählen deshalb auch mit, wenn die Reduzierung der Wochenarbeitszeit zu einer Beschäftigung von unter 18 Stunden führt.

Auszubildende

Schwerbehinderte **Auszubildende** zählen ebenfalls mit, obwohl ihre Stelle im Rahmen der Erhebung der Ausgleichsabgabe bei der Ermittlung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl nicht mitgerechnet wird (§ 157 Absatz 1 SGB IX).

Ausbildung in verschiedenen Betrieben des Unternehmens

Wird die Berufsausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben des Ausbildungsunternehmens durchgeführt, jedoch von einem dieser Betriebe aus mit Entscheidungsbefugnissen zentral gelenkt (Stammbetrieb), dann wird der schwerbehinderte Auszubildende für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung diesem Stammbetrieb zugeordnet.[29]

Ausbildung bei einem anderen Unternehmen

Schwerbehinderte Auszubildende hingegen, die ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind dort, in der eigentlichen Ausbildungsstätte, als beschäftigte schwerbehinderte Menschen mitzuzählen.[30]

Schwerbehinderte Freiwillige im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst zählen als Beschäftigte mit, da sie ebenso dem Weisungsrecht der Leitungen der Einrichtung, in der sie ihren Dienst verrichten, unterliegen wie andere Beschäftigte auch.[31]

Leitende Angestellte

Leitende Angestellte (im Sinne des § 5 Absätze 3 und 4 BetrVG) zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, obwohl sie nach § 5 BetrVG nicht als Arbeitnehmer gelten.[32)]

Leitenden Angestellten vergleichbar

Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX – soweit sie selbst schwerbehindert sind – vertreten in dieser Funktion zwar den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, ihre Befugnisse dabei sind aber funktional mit denen leitender Angestellter vergleichbar. Damit zählen schwerbehinderte Inklusionsbeauftragte bei der Ermittlung der Mindestzahl mit.[33)]

Ein **Fremdgeschäftsführer** (Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile beziehungsweise Minderheitsgesellschafter) zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl als Beschäftigter mit, wenn die Voraussetzungen nach § 7 SGB IV (Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers) gegeben sind.[34)] Wer im Unternehmen dagegen die Arbeitgeberfunktion ausübt, zählt nicht mit.

Außenarbeiter (Bauarbeiter, Straßenarbeiter, Gärtner, Monteure oder sonstige im Außendienst arbeitende Arbeitnehmer) gehören zu den im Betrieb Beschäftigten, da ihre Arbeitsplätze Bestandteil der vom Arbeitgeber eingerichteten und geleiteten Betriebsorganisation sind.[35)]

Das Gleiche gilt für **Telearbeiter**.[36)]

Arbeitnehmerüberlassung

Das Recht der Arbeitnehmerüberlassung wurde zum 1. April 2017 geändert. **Unverändert** gilt nach § 14 Absatz 1 AÜG, dass **Leiharbeitnehmer** auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei dem Entleiher Angehörige des Betriebs des Verleihers bleiben (vergleiche § 14 Absatz 1 AÜG). Sie zählen beim Verleiher bei der Bestimmung der Mindestzahl mit.

Geändert wurde § 14 Absatz 2 AÜG. Nach der Neuregelung sind Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten (Ausnahme: 112a BetrVG) auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen (§ 14 Absatz 2 Satz 4 AÜG neue Fassung).

Leiharbeitnehmer zählen doppelt

Die Neuregelung, die ausdrücklich Bezug auf die Wahlordnungen nimmt, ist auf die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung übertragbar. Daraus folgt, dass Leiharbeitnehmer zur Bestimmung der Mindestzahl bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung doppelt zählen: bei ihrem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) und auch im Entleiherbetrieb. Sie zählen vom ersten Tag der Beschäftigung an.

Nicht nur vorübergehend beschäftigt

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zählen **Rehabilitanden in Einrichtungen wie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken** zu den Beschäftigten im Sinne der Wahlvorschriften des Schwerbehindertenrechts. Maßgeblich ist nach Auffassung des BAG aufgrund des Wortlauts des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX allein die Tatsache der nicht nur vorübergehenden Beschäftigung, nicht hingegen die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Innehabens eines Arbeitsplatzes gemäß § 156 Absatz 1 SGB IX.[37)]

Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen tätig sind (§ 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG), werden für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung als Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs angesehen. § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG ist eine Sondervorschrift für die Überlassung von Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst.[38)] Die überlassenen Beschäftigten zählen bei der Mindestzahl des aufnehmenden Betriebs mit. Im entschiedenen Fall ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sie auch bei der Stammdienststelle mitgezählt werden;[39)] (siehe dazu aber im Einzelnen unter dem Stichwort: Besonderheiten im öffentlichen Dienst).[40)]

Beamte der ehemaligen Deutschen Bundespost oder Deutschen Bundesbahn zählen bei dem Nachfolgeunternehmen, in dem sie beschäftigt werden (zum Beispiel Telekom AG, Deutsche Bahn AG), als Beschäftigte mit (§ 24 Absatz 3 Satz 1 PostPersRG in der Fassung vom 28. Mai 2015; § 19 Absatz 2 DBGrG in der Fassung vom 23. Juli 2001).

Arbeitsunfähigkeit

Während einer Arbeitsunfähigkeit besteht das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis fort; der Beschäftigte zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl mit. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Anspruch auf Krankengeld besteht.

Ruhende Arbeitsverhältnisse

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (beispielsweise bei einem Beschäftigungsverbot nach § 3 MuSchG, in der Elternzeit nach § 16 BEEG, während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder in der Pflegezeit nach § 3 PflegezG, in der Familienpflegezeit nach § 2 FPflZG), werden bei der Bestimmung der Mindestzahl mitgezählt.[41)] Denn der schwerbehinderte Mensch hat ein berechtigtes Interesse[42)] an der Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretung bei der künftigen Wiederaufnahme der Arbeit.

Erwerbsminderungsrente auf Zeit

Dies gilt auch für Bezieher einer (vollen oder teilweisen) Erwerbsminderungsrente auf Zeit.[43)] Der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird durch den Bezug einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderungsrente auf Zeit nicht berührt; die Beschäftigten zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX) umfasst eine individuelle berufliche Qualifizierung und nach Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses eine individuelle berufliche Begleitung. Rehabilitanden in der ersten Phase der beruflichen Qualifizierung der Unterstützten Beschäftigung sind Teilnehmer einer Rehabilitationsmaßnahme und nicht Beschäftigte. In der zweiten Phase der Berufsbegleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrags ist der Rehabilitand als Beschäftigter bei der Mindestzahl mitzuzählen.

Perspektiv-Jobber

Personen, die auf absehbare Zeit voraussichtlich keine Chance haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen nicht geförderten Arbeitsplatz zu finden (sogenannte Perspektiv-Jobber), deren Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit durch einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16e SGB II gefördert wird, zählen als Beschäftigte bei der Mindestzahl mit, wenn der Arbeitgeber nach der Zuweisung ein Arbeitsverhältnis begründet.[44)]

Ein-Euro-Jobber

Abzugrenzen sind diese Beschäftigten von Personen, die zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit nach § 16d SGB II in eine Arbeitsgelegenheit zugewiesen werden (sogenannte Ein-Euro-Jobber), die nicht zählen.

Budget für Arbeit

Personen, deren Arbeitsverhältnis durch ein Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX gefördert wird, zählen als Beschäftigte mit. Die Budgetnehmer stehen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.[45)]

Nicht mitgezählt werden:

Der **schwerbehinderte Arbeitgeber** selbst wird nicht mitgezählt.[46)] Das Gleiche gilt für schwerbehinderte Personen, die die Arbeitgeberfunktion ausüben (zum Beispiel der GmbH-Geschäftsführer, der zugleich Mehrheitsgesellschafter ist).[47)]

Werk- oder Dienstvertrag

Personen, die im Betrieb des Arbeitgebers Leistungen auf der Grundlage eines Werkvertrags oder Dienstvertrags erbringen (zum Beispiel Mitarbeiter eines Wachdienstes), werden im Betrieb, in dem die Dienstleistung erbracht wird, nicht mitgezählt.[48)]

Selbstständige Handelsvertreter

Nicht organisatorisch in den Betrieb eingegliederte, nur wirtschaftlich vom Betrieb abhängige Personen (zum Beispiel selbstständige Handelsvertreter, vergleiche § 5 Absatz 1 Satz 2 ArbGG), die nicht im Betrieb beschäftigt werden, zählen bei der Mindestzahl nicht mit.[49)]

Altersteilzeit im Blockmodell

Schwerbehinderte Beschäftigte, die sich im sogenannten Blockmodell der Altersteilzeit in der Phase der vollständigen Freistellung von der Arbeit befinden, werden bei der Bestimmung der Mindestzahl nicht mitgezählt.[50)] Sie sind nicht mehr in die betriebliche Organisation eingegliedert, ihre Arbeitspflicht ist auf Dauer erloschen.[51)]

Kündigungsfrist beachten

Gekündigte Arbeitnehmer sind nicht mehr in den Betrieb eingegliedert, sobald sie nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr beschäftigt werden. Ist aber am Wahltag die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen oder wird der gekündigte Arbeitnehmer vorläufig weiterbeschäftigt, ist er weiterhin in den Betrieb eingegliedert mit der Folge, dass er bei der Ermittlung der Mindestzahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung berücksichtigt wird.[52)]

Heimarbeiter werden nicht mitgezählt, weil sie nicht im Betrieb beschäftigt sind.[53)] Die Fiktion aus § 5 Absatz 1 BetrVG ist nicht in das SGB IX übertragen worden.[54)]

Werkstatt für behinderte Menschen

Die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) als **Rehabilitanden im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich** tätigen behinderten Menschen gehören nicht zu den Beschäftigten im Sinne des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX. Sie wählen nach dem Schwerbehindertenrecht ihre eigene, besondere Interessenvertretung, den Werkstattrat (vergleiche § 221 Absatz 1, § 222 SGB IX).

Ausgelagerte Arbeitsplätze

Dies gilt auch, wenn die Werkstattbeschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt werden. Sie sind in diesem Fall zwar räumlich in den Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes eingegliedert, behalten aber ihren Status als WfbM-Beschäftigte. Durch die zeitweise Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz wird die Verantwortlichkeit der Werkstatt gegenüber dem Beschäftigten nicht eingeschränkt; die Interventionsmöglichkeit der Werkstatt muss dort jederzeit rechtlich und tatsächlich gewährleistet sein.[55)]

Personen, die zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit nach § 16d SGB II in eine Arbeitsgelegenheit zugewiesen werden (sogenannte **Ein-Euro-Jobber**), zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl nicht mit. Durch die Zuweisung wird kein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB VI begründet.[56 u. 57)]

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Ob Beschäftigte bei der Bestimmung der Mindestzahl im Sinne des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX mitzählen und ob sie wahlberechtigt sind (dazu Kapitel 3), richtet sich im öffentlichen Dienst nach dem jeweils anwendbaren Personalvertretungsrecht (BPersVG oder Personalvertretungsrecht der Länder).[58)] Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes; die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende Regelungen enthalten.

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt (§ 13 Absatz 3 BPersVG) und zählen demgemäß nur dort mit.

Dienststellenleiter und ihre Vertreter im öffentlichen Dienst sind Beschäftigte und zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit.[59)]

Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertretung nach den Gleichstellungsgesetzen im Bund und in den Ländern stehen in einem Beschäftigungsverhältnis und zählen bei der Ermittlung der Mindestzahl mit.

Abordnung

Abordnung

Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer dem Amt des Beamten entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle (§ 27 BBG). Die Abordnung kann ganz oder teilweise erfolgen. Die Tarifverträge enthalten inhaltsgleiche Regelungen für die Beschäftigten (vergleiche Protokollerklärung zu § 4 Absatz 1 TVöD, Protokollerklärung zu § 4 Absatz 1 TV-L).

Bestimmung der Mindestzahl

Die Bestimmung der Mindestzahl in Abordnungsfällen folgt den Regelungen zum Wahlrecht. Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl der Beschäftigungsdienststelle mit, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat (vergleiche § 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 BPersVG). „Länger als drei Monate gedauert“ bedeutet, dass das Wahlrecht mit Beginn des ersten Tages (0 Uhr) nach Vollendung des Dreimonatszeitraums entsteht.

Länger als drei Monate

Weitere sechs Monate

Dies gilt nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird (§ 13 Absatz 2 Satz 3 BPersVG). Folglich zählt er bei der Bestimmung der Mindestzahl in der neuen Dienststelle nicht mit, wenn die Abordnung auf bis zu neun Monate verfügt ist, weil feststeht, dass die Abordnung innerhalb weiterer sechs Monate beendet sein wird. Maßgeblich ist, dass vom Beginn der Abordnung an drei Monate verstrichen sind und dass die Abordnung nicht vor Ablauf von neun Monaten endet.

Beispiel

Abordnung vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018: Das Wahlrecht entsteht am 1. Januar 2018 um 0 Uhr, weil die Abordnung länger als neun Monate verfügt ist.

In der alten Dienststelle zählt der abgeordnete Mitarbeiter nicht mehr mit, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat (vergleiche § 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 BPersVG).

Zuweisung

Von einer Zuweisung spricht man bei einem Beamten, wenn ihm mit seiner Zustimmung vorübergehend eine dem Amt entsprechende Tätigkeit bei einer öffentlichen Einrichtung ohne Dienstherrnfähigkeit oder bei einer anderen Einrichtung oder einer privatrechtlich organisierten Einrichtung der öffentlichen Hand zugewiesen wird (Einzelheiten § 29 BBeamtG für Bundesbeamte, § 20 BeamtStG für Beamte in den Ländern). Die Tarifverträge enthalten inhaltsgleiche Regelungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (vergleiche Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2 TVöD, Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2 TV-L).

Zuweisung

Die Regelungen des § 13 Absatz 2 Sätze 1 und 3 BPersVG zum Wahlrecht gelten entsprechend in Fällen einer (befristeten) Zuweisung nach § 29 des Bundesbeamtengesetzes oder aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung. Für die Bestimmung der Mindestzahl bei Zuweisung gelten die Ausführungen zur Abordnung entsprechend.

Personalgestellung

Werden Aufgaben der Beschäftigten auf Dauer zu einem Dritten verlagert und ist bei Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung auf Verlangen des Arbeitgebers bei dem Dritten zu erbringen, spricht man von Personalgestellung (vergleiche Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 TVöD, Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 TV-L). Anders als im Fall der Zuweisung ermöglicht die Personalgestellung die Überlassung von Beschäftigten auf Dauer.

Personalgestellung

Beispiel

Eine Kommune überlässt ihr Reinigungspersonal aufgrund eines Personalgestellungsvertrags an ein privatrechtliches Gebäudereinigungsunternehmen und beauftragt dieses Unternehmen mit der Reinigung der Dienstgebäude. Die Beschäftigten bleiben Beschäftigte der Kommune.

Der Bundesgesetzgeber hat früher in Rechtsprechung und Literatur erörterte Streitfragen[60] betreffend das Verhältnis öffentlich-rechtlicher Tarifregelungen, insbesondere des § 4 Absatz 3 TVöD, zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) mit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in § 1 Absatz 3 Nummer 2b) und 2c) AÜG neue Fassung gekärt. Das AÜG gilt danach nicht, wenn bei einer Aufgabenverlagerung auf einen anderen Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter besteht und die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird (§ 1 Absatz 3 Nummer 2b) AÜG). Auch auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern, wenn diese juristischen Personen des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften anwenden, findet das AÜG keine Anwendung (§ 1 Absatz 3 Nummer 2c) AÜG). Begründet wird

Aufgabenverlagerung auf einen anderen Arbeitgeber

dies damit, dass die Personalgestellung im Bestandsinteresse der von der Aufgabenverlagerung betroffenen Arbeitnehmer erfolge.

Für die Anwendung der Wahlvorschriften bedeutet dies: § 14 Absatz 2 Satz 4 AÜG neue Fassung (siehe Stichwort Arbeitnehmerüberlassung) findet keine Anwendung. Falls keine besonderen Regelungen im Personalgestellungsvertrag getroffen wurden, findet aber § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG Anwendung (siehe Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in privatrechtlich organisierten Unternehmen).

Die im Wege der Personalgestellung in Betriebe der Privatwirtschaft überlassenen Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer bei dem Beschäftigungs- oder Entleiherbetrieb und zählen dort mit. Die Beschäftigteneigenschaft in der gestellenden Dienststelle besteht fort[275)], weil das Arbeitsverhältnis mit dem öffentlichen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Bei Personalgestellung zählt der Beschäftigte deshalb auch in der gestellenden Dienststelle weiter mit.

Gemeinsame Einrichtungen Jobcenter

Gemäß § 44i SGB II wird in gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Nach § 44h Satz 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend. In der Regelung kommt zum Ausdruck, dass der Gesetzgeber dem Jobcenter Dienststelleneigenschaft beimisst.[61)]

Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit, denen gemäß § 44g Absatz 1 Satz 1 SGB II Tätigkeiten beim Jobcenter zugewiesen wurden, zählen nach Maßgabe der Fristenregelung in § 13 Absatz 2 Sätze 1, 3 und BPersVG (vergleiche dazu die Erläuterungen beim Stichwort Abordnung) bei der Bestimmung der Mindestzahl bei der Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise beim Jobcenter mit.[276)]

Sonderregelungen in den Ländern

Die Personalvertretungsgesetze der Länder können Sonderregelungen für ihre Bediensteten enthalten. So räumen Artikel 13 Absatz 1 Satz 2 BayPVG und Artikel 14 Absatz 1 Satz 2 BayPVG das aktive und passive Wahlrecht bei der gestellenden Dienststelle auch Beschäftigten ein, die einer gemeinsamen Einrichtung mit der Bezeichnung Jobcenter nach §§ 6d, 44b SGB II oder einem privaten Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden.

Wegen der Sonderregelungen für die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung der Gruppe der **Richter und Staatsanwälte** wird auf Kapitel 6 verwiesen.

Entscheidungstabelle: Berücksichtigung von Beschäftigten bei der Mindestzahl*

	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt mit	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt nicht mit
Grundvoraussetzungen	Es werden mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt	
Abordnung (abhängig von der Dauer der Abordnung)	✔	–
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Arbeitsphase	✔	–
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Freistellungsphase	–	✔
Altersteilzeit in Teilzeit	✔	–
Arbeitgeber	–	✔
Arbeitnehmer in der Probezeit	✔	–
Arbeitsunfähigkeit (in der Entgeltfortzahlung sowie im Krankengeldbezug)	✔	–
Arbeitsverhinderung bei Pflege	✔	–
Ausländische Beschäftigte	✔	–
Außendienstmitarbeiter	✔	–
Auszubildende	✔	–
Beamte im Vorbereitungsdienst	✔	–
Behinderung offensichtlich (ohne Feststellungsbescheid)	✔	–
Behinderung nicht offensichtlich (ohne Feststellungsbescheid)	–	✔
Beschäftigte in der Nachwirkzeit des § 199 SGB IX	✔	–
WfbM-Beschäftigte	–	✔
Beschäftigte auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 156 Absatz 2 SGB IX	✔	–
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von mehr als acht Wochen	✔	–
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von weniger als acht Wochen	–	✔

	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt mit	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt nicht mit
Beschäftigung in mehreren Betrieben	✔	–
Beschäftigung nach § 16e SGB II bei bestehendem Arbeitsverhältnis	✔	–
Beschäftigung nach § 16d SGB II (Ein-Euro-Jobber)	–	✔
Beschäftigung nach § 16 SGB II (befristete Probebeschäftigung)	–	✔
Budget für Arbeitnehmer	✔	–
Bundesfreiwilligendienst	✔	–
Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst	✔	–
Elternzeit	✔	–
Erwerbsminderung auf Zeit	✔	–
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	✔	–
Freiwilligendienste	✔	–
Fremdgeschäftsführer	✔	–
Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter	✔	–
Gleichstellungsbeauftragte	✔	–
Gleichstellung – positiver Bescheid der Agentur für Arbeit liegt vor	✔	–
Gleichstellung (nur) beantragt	–	✔
Handelsvertreter	–	✔
Heimarbeiter	–	✔
Inklusionsbeauftragte	✔	–
Kündigung bis Ablauf der Kündigungsfrist	✔	–
Kündigung (in der Prozessbeschäftigung)	✔	–
Leiharbeiter im Verleiherbetrieb	✔	–
Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb	✔	–
Leitende Angestellte	✔	–
Mutterschutz	✔	–

	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt mit	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt nicht mit
Personalgestellung (im gestellenden Betrieb)	✔	–
Personalgestellung (im Beschäftigungsbetrieb)	✔	–
Pflegezeiten	✔	–
Reduzierung des Grades der Behinderung auf unter 50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	✔	–
Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken	✔	–
Saisonarbeitende bis zu acht Wochen	–	✔
Teilzeitbeschäftigung	✔	–
Telearbeit	✔	–
Unterstützte Beschäftigung (Phase II)	✔	–
Werk- oder Dienstvertrag	–	✔
Zuweisung	✔	–

* Die Tabelle gibt Anhaltspunkte, ob Beschäftigte bei der Bestimmung der Mindestzahl von fünf beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mitzählen oder nicht. Vertiefende Informationen zu den Voraussetzungen, wann eine Person mitzählt und wann nicht, können dem Abschnitt 1.2 entnommen werden. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst, da die Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz und in den Landespersonalvertretungsgesetzen die gleichen Sachverhalte teilweise unterschiedlich geregelt haben. Die Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

1.3 Wenn's keine fünf sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe

Nicht nur vorübergehend beschäftigt

Betriebe oder Dienststellen, in denen weniger als fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, können für die Wahl mit „räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden" (§ 177 Absatz 1 Satz 4 Halbsatz 1 SGB IX).

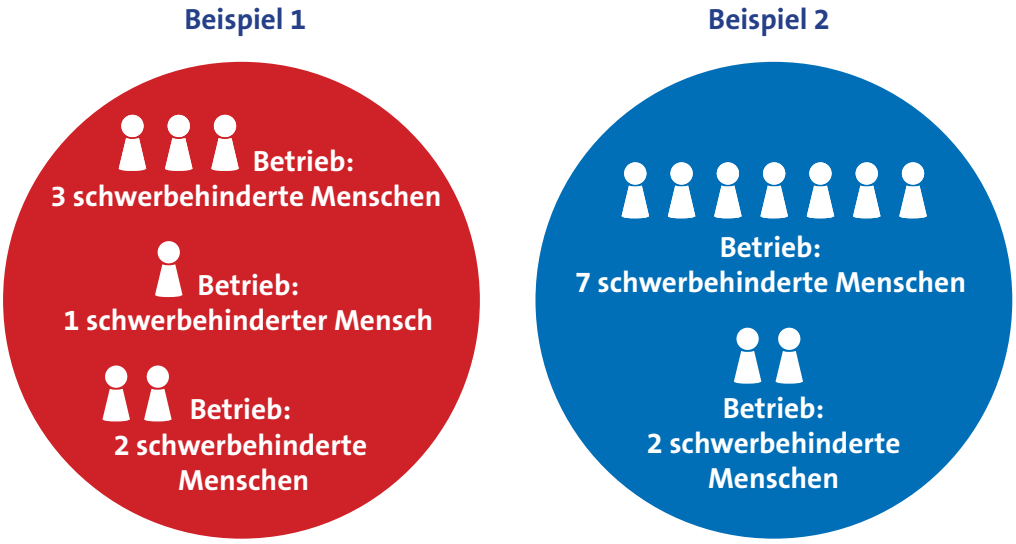
Zusammenfassung von Filialbetrieben

Auch wenn ein Betrieb oder eine Dienststelle fünf oder mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt, kann eine Zusammenfassung mit Betrieben oder Dienststellen, in denen weniger als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, erfolgen. Voraussetzung einer Zusammenfassung ist nämlich nicht, dass alle Betriebe oder Dienststellen jeweils weniger als fünf schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen.[62)] Es können zum Beispiel Filialbetriebe im Einzelhandel, Bank- und Versicherungsgewerbe mit dem Hauptbetrieb zusammengefasst werden, aber auch regional zu Gruppen (etwa für das Gebiet einer Bezirksdirektion), wenn und soweit räumliche Nähe besteht.

Zusammenfassung von Betrieben/Dienststellen

Ziel: Erreichen der Wahlvoraussetzung „Mindestzahl“

Voraussetzung: räumlich nahe liegende Standorte



Sonderformen der Betriebsstruktur

Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat beziehungsweise Gewerkschaft nach § 3 BetrVG Vereinbarungen über Sonderformen der Betriebsstruktur (siehe dazu Abschnitt 1.1) für die Wahl des Betriebsrats getroffen haben, wirkt sich dies automatisch auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung aus. Diese vereinbarten Betriebsstrukturen gelten dann nicht nur als „Wahlbezirk“ für die Betriebsratswahl, sondern gleichermaßen auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, und zwar auch dann, wenn insoweit keine „räumliche Nähe“ der einzelnen Betriebsstätten vorliegen sollte.

Der Wortlaut des § 177 SGB IX lässt nicht eindeutig erkennen, ob es auch für die Zusammenfassung gleichstufiger Dienststellen erforderlich ist, dass diese räumlich nahe beieinanderliegen. Aus Sinn und Zweck der Vorschrift – nämlich eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, die auch den kleinen Betrieb beziehungsweise die kleine Dienststelle ohne umständliche Dienstreisen mitbetreut – wird man dies bejahen müssen, sodass auch für die Zusammenfassung von Dienststellen deren räumliche Nähe notwendig ist.[63)]

40 Kilometer

Ob Betriebe oder Dienststellen nahe beieinanderliegen, hängt nicht so sehr von der kilometermäßigen Entfernung, sondern in erster Linie von den Verkehrsverbindungen zwischen ihnen ab. Die Rechtsprechung hat zum Beispiel auch bei Entfernungen von 40 Kilometern und guten Straßen- und Bahnverbindungen noch Betriebsnähe angenommen (siehe Abschnitt 1.1).

Entscheidung über Zusammenfassung

Eine nachträgliche Zuordnung von Betrieben oder Dienststellen, die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt haben, zu solchen Betrieben oder Dienststellen, in denen eine solche Vertretung vorhanden ist, ist nicht möglich. Die Zusammenfassung muss „für die Wahl“, also vorher erfolgen.[64)]

Über eine Zusammenfassung von Betrieben oder Dienststellen entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichte zuständigen Integrationsamt (§ 177 Absatz 1 Satz 5 SGB IX).

Initiative für Zusammenlegung

Die Initiative für eine Zusammenlegung muss aber nicht vom Arbeitgeber ausgehen, auch der Wahlvorstand kann sie vorschlagen. Betriebs- oder Personalrat können eine Zusammenfassung anregen (vergleiche § 176 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX), die örtliche Schwerbehindertenvertretung und besonders auch die Stufenvertretungen nach § 180 SGB IX, da diese einen Gesamtüberblick über alle Betriebe und Dienststellen ihres Wahlbezirks haben.

Zuständigkeitsbereich verschiedener Integrationsämter

Liegen die zusammenzufassenden Betriebe oder Dienststellen im Zuständigkeitsbereich verschiedener Integrationsämter, muss der Arbeitgeber das Benehmen mit allen betroffenen Integrationsämtern herstellen. „Im Benehmen" bedeutet, dass er sein Vorhaben mit dem Integrationsamt erörtern und dessen Stellungnahme entgegennehmen muss; der Arbeitgeber ist aber nicht an diese Stellungnahme gebunden.[65)]

Entscheidung über Zusammenfassung bekannt machen

Seine Entscheidung über die Zusammenfassung muss der Arbeitgeber so rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der (Neu-)Wahl treffen, dass keine Behinderung der Wahl eintritt, also spätestens bei der Bestellung oder der Wahl des Wahlvorstandes beziehungsweise der Einladung zur Wahlversammlung. Der Arbeitgeber hat die Zusammenfassung in geeigneter Form bekannt zu machen (zum Beispiel durch Rundschreiben an die Beschäftigten oder Aushang am „Schwarzen Brett").

Die Entscheidung über die Zusammenfassung gilt nur für eine Wahlperiode, aber auch für notwendige Nachwahlen der Stellvertretung. Bei der nächsten Wahl sind demgemäß die Voraussetzungen für die Zusammenfassung neu zu prüfen. Eine erneute Zusammenfassung kommt beispielsweise nicht mehr in Betracht, wenn in wenigstens zwei der zusammengefassten Betriebe oder Dienststellen inzwischen jeweils so viele schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, dass nunmehr mehrere Schwerbehindertenvertretungen gewählt werden können.

Bis zur Neuwahl bleibt allerdings die Zusammenfassung gültig; die Schwerbehindertenvertretung ist bis zum Ablauf ihrer Amtszeit weiterhin für die zusammengefassten Betriebe oder Dienststellen zuständig. Erst für die Neuwahl wird die neue Entscheidung des Arbeitgebers wirksam.

1.4 Und wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat

Wenn ein Unternehmen aus mehreren selbstständigen Betrieben besteht, kann es vorkommen, dass nicht für alle eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wird. Dies gilt zum Beispiel für einen Betrieb mit weniger als fünf schwerbehinderten Menschen, der nicht mit einem anderen Betrieb zusammengefasst wurde. Auch für diese schwerbehinderten Beschäftigten gibt es eine Interessenvertretung („Ersatzvertretung"), wenn

Ersatzvertretung

- eine Konzern- oder Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt oder kraft gesetzlichen Auftrags vorhanden ist oder
- eine Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung gewählt ist oder kraft gesetzlichen Auftrags vorhanden ist.

Einzelheiten dazu sind in Kapitel 7 dargestellt.

2

2 WANN WIRD GEWÄHLT?

2.1 Regelmäßiger Wahlzeitraum im Oktober und November 2018

Alle vier Jahre

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November statt (regelmäßiger Wahlzeitraum, § 177 Absatz 5 Satz 1 SGB IX). Die nächsten regelmäßigen Wahlen finden im Jahr 2018 statt.

Gleichzeitig mit der Vertrauensperson muss mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden.

Wahl der Stellvertretungen

Empfehlenswert ist es vor dem Hintergrund der Stärkung der Stellung der Schwerbehindertenvertretung durch das Bundesteilhabegesetz, mehrere stellvertretende Mitglieder zu wählen. Die Anforderungen und Aufgabenfülle der Schwerbehindertenvertretung sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Dem trägt der Gesetzgeber durch die erweiterte Möglichkeit der Heranziehung Rechnung. Das setzt aber voraus, dass genügend Stellvertreter gewählt sind.

Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums

Hat die vorangegangene Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt (§ 177 Absatz 5 Satz 3 SGB IX). Die Amtszeit ist dann verkürzt.

Beispiel

Bei einer Neuwahl im Januar 2016 findet die nächste Wahl im regelmäßigen Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis 30. November 2018 statt.

Ausnahme: Wenn die Amtszeit zu Beginn des regelmäßigen Wahlzeitraums am 1. Oktober **noch nicht ein Jahr** betragen hat, wird die Schwerbehindertenvertretung im **übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen** neu gewählt. In diesem Fall verlängert sich die Amtszeit (§ 177 Absatz 5 Satz 4 SGB IX; vergleiche Abschnitt 2.4). Die Amtszeit kann sich nach dieser Regelung auf längstens vier Jahre und 364 Tage verlängern.[66)]

Beispiel

Bei einer Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung im Januar 2018 verbleibt sie ohne Neuwahl im Amt, weil die Amtszeit am 1. Oktober 2018 noch nicht ein Jahr betragen hat. Die nächste Wahl findet im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen statt, also zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2022.

Wahl im regelmäßigen Wahlzeitraum

Im regelmäßigen Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis 30. November 2018 müssen daher alle Betriebe oder Dienststellen eine neue Schwerbehindertenvertretung wählen, in denen keine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist oder deren bisherige Schwerbehindertenvertretung ihr Amt vor oder am 1. Oktober 2017 angetreten hat.

2.2 Außer der Reihe

Voraussetzungen

Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums wird eine Schwerbehindertenvertretung nur gewählt, wenn

- das Amt der Vertrauensperson vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt,
- die Wahl rechtskräftig mit Erfolg angefochten worden ist oder
- eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

Diese Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums wird von manchen Autoren Zwischenwahl genannt.[67)]

Gesetzliche Voraussetzungen beachten

Wird außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählt, ohne dass die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, ist die Wahl nichtig.

Rechtlicher Begriff

„Vorzeitig“ im Sinne des § 177 Absatz 7 Satz 3 SGB IX meint das Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung vor Ablauf von vier Jahren.

Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson

- das Amt **niederlegt**. Die Amtsniederlegung ist formlos möglich.[68)] Sie wird erst wirksam, wenn sie gegenüber dem ersten Stellvertreter als dem Repräsentanten der Gruppe der schwerbehinderten Menschen erklärt wird. Ihm obliegt es dann, die schwerbehinderten Beschäftigten, den Arbeitgeber sowie den Betriebs- oder Personalrat umgehend zu unterrichten.[277)]

- aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis **ausscheidet** (zum Beispiel kündigt, in Altersrente geht).
- die **Wählbarkeit verliert**. Hierzu wird auf Abschnitt 3.2 (passives Wahlrecht) verwiesen. (Beispiele: Ernennung zum Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX; Wechsel in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers; Ausnahme: Das Amt erlischt nicht, wenn der neue und der bisherige Beschäftigungsbetrieb für die Wahl zusammengefasst worden sind beziehungsweise bei einer Abordnung für ein Jahr an eine andere Dienststelle).
- **stirbt**.

Die Fälle des vorzeitigen Erlöschens des Amtes der Schwerbehindertenvertretung sind ähnlich gefasst wie die Erlöschensgründe im Betriebsverfassungsrecht (§ 24 Nummer 2 bis 5 BetrVG) und im Personalvertretungsrecht (§ 29 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 BPersVG). Diese Vorschriften sowie dazu ergangene Rechtsprechung und Literatur können bei der Auslegung des § 177 Absatz 7 Satz 3 SGB IX angewendet werden.[69)]

Betriebliche oder dienstliche Gründe

Darüber hinaus gibt es betriebliche oder dienstliche Gründe für ein vorzeitiges Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung entsprechend der Rechtslage im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht.

Die Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung nach erfolgter Wahl setzt das Bestehen eines Betriebs oder einer Dienststelle voraus.

Das Amt erlischt daher im Bereich der Privatwirtschaft,

- wenn der Betrieb **vollständig aufgelöst** wird.[70)] Eine Betriebsauflösung liegt nicht vor, wenn ein Betrieb lediglich rechtlich – zum Beispiel in mehrere GmbHs – aufgespalten wird, von der Produktion, den Betriebsräumen und dem Zusammenwirken der Belegschaften her aber weiterhin organisatorisch eine Einheit bildet und die mehreren Unternehmen von einer gemeinsamen Leitung geführt werden.[71)]
- wenn der Betrieb in einen anderen Betrieb **eingegliedert** wird.[72)] Eine solche Eingliederung liegt dann vor, wenn aufnehmender und eingegliederter Betrieb rechtlich zu einer Einheit verschmolzen werden; zum Beispiel wenn der 250-Mann-Betrieb „Industria AG“ den 50-Mann-Betrieb „Stanzerei Egon Müller“ am selben Ort aufkauft und einheitlich nur noch die Firma „Industria AG“ führt.
- wenn ein Betrieb mit einem oder mehreren selbstständigen Betrieben in der Weise **zusammengelegt** wird, dass jeder der beteiligten Betriebe seine bisherige Aufgaben- und Organisationsidentität verliert und ein ganz neuer Betrieb gegründet wird. In diesem Fall endet das Amt aller Schwerbehindertenvertretungen der früher selbstständigen Betriebe.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung des eingegliederten Betriebs endet, während sich der Tätigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung des aufnehmenden Betriebs auf den hinzugekommenen Betrieb „von Gesetzes wegen“ als „Ersatzvertretung“ ausdehnt (siehe Übergangsmandat, Seite 29).

Betriebsübergang

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung endet nicht im Fall eines Betriebsübergangs nach § 613a Absatz 1 BGB. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Vertrag auf einen anderen Inhaber über und bleibt dabei die Identität als eigenständiger Betrieb unverändert, besteht das Amt der Vertrauensperson fort.

Grobe Pflichtverletzung

In Fällen grober Verletzung der Pflichten als Vertrauensperson kann der **Widerspruchsausschuss** bei dem Integrationsamt das Erlöschen des Amtes der Vertrauensperson **beschließen** (§ 177 Absatz 7 Satz 5 SGB IX). Der Antrag muss von einem Viertel der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen beim Widerspruchsausschuss gestellt und bis zur Entscheidung des Widerspruchsausschusses mitgetragen werden.

Verfahren zum vorzeitigen Erlöschen des Amtes

Die rechtlichen Hürden für dieses Verfahren sind hoch. Keineswegs reichen bestehende Konflikte zwischen der Vertrauensperson und dem stellvertretenden Mitglied oder Konflikte der Schwerbehindertenvertretung mit dem Betriebsrat für die Feststellung einer groben Pflichtverletzung aus. Erst wenn rechtskräftig feststeht, dass das Amt der Vertrauensperson erloschen ist, wird neu gewählt.

Keine Abwahl möglich

Die im Gesetz geregelten Fälle des vorzeitigen Erlöschens des Amtes der Schwerbehindertenvertretung sind abschließend. Das SGB IX sieht **keine** Möglichkeit der Abwahl einer Vertrauensperson oder eines stellvertretenden Mitglieds vor.

Übergangsmandat in der Privatwirtschaft

Wegfall des Betriebsrats

§ 21a BetrVG regelt bei Änderungen in der Unternehmensstruktur für den Betriebsrat ein Übergangsmandat, wenn die Organisationsänderung zum Wegfall des bisherigen Betriebsrates führt oder ein Teil der Arbeitnehmerschaft aus dem Betriebsrat herausfällt und die Arbeitnehmer dadurch ihren betriebsverfassungsrechtlichen Schutz verlieren würden.

Betriebsinterne Umstrukturierungen

Durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz – BTHG – vom 23. Dezember 2016, BGBl I, S. 3234) wurde mit Wirkung ab dem 30. Dezember 2016 § 94 SGB IX geändert. Es wurde ein Absatz 8 angefügt mit dem Wortlaut: "In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend." Damit haben auch die Schwerbehindertenvertretungen in der gewerblichen Wirtschaft bei betrieblichen Umstrukturierungen ein Übergangsmandat. Hauptaufgabe der Schwerbehindertenvertretung während des Übergangsmandats ist es, in allen Betrieben, auf die sich das Übergangsmandat erstreckt, Neuwahlen einzuleiten und Wahlvorstände zu bestellen (§ 21a Absatz 1 Satz 2 BetrVG). Das Übergangsmandat endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl (§ 21a Absatz 1 Satz 3 BetrVG). Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf § 21a BetrVG verwiesen.

Besonderheiten für den öffentlichen Dienst

Änderungen in der Aufbauorganisation

Im Geltungsbereich des BPersVG sind Änderungen in der Aufbauorganisation, beispielsweise die Auflösung, Eingliederung oder Zusammenlegung von Dienststellen, nicht ausdrücklich geregelt. Aus Rechtsprechung und Literatur zu Änderungen in der Aufbauorganisation im Bereich des öffentlichen Dienstes und deren Auswirkungen auf die Personalvertretung ergeben sich in analoger Anwendung für das Amt der Schwerbehindertenvertretung folgende Grundsätze:

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt:

- Wird die Dienststelle **vollständig aufgelöst**, endet auch das Amt der Schwerbehindertenvertretung, weil dieses ohne zugehörige Dienststelle nicht bestehen kann.[73)]

- Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle **eingegliedert**, so besteht die Schwerbehindertenvertretung der „aufnehmenden" Dienststelle weiter fort. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung der aufgelösten Dienststelle erlischt.
- Das Amt der Schwerbehindertenvertretung endet ebenfalls, wenn durch **Zusammenlegung** mehrerer Behörden eine neue Dienststelle entstanden ist, die mit keiner der früheren Dienststellen identisch ist.[74)]
- Verliert die Dienststelle infolge **Umstrukturierung** beziehungsweise Neuorganisation der Verwaltung ihre personalvertretungsrechtliche Selbstständigkeit, endet das Amt der Schwerbehindertenvertretung. Dies ist jedoch erst dann der Fall, wenn der Wegfall der Selbstständigkeit der Dienststelle offenkundig ist, weil dies meist schwierige rechtliche und tatsächliche Fragen aufwirft.[75)]

Gesetzliche Übergangsregelungen

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung besteht in der Übergangszeit bis zur Neuwahl nur dann weiter fort, wenn es für die Personalvertretung gesetzliche Übergangsregelungen, zum Beispiel in den Landespersonalvertretungsgesetzen oder in dem Gesetz, welches die Neustrukturierung regelt, entsprechende Übergangsregelungen gibt. Zumindest ist eine Rechtsverordnung oder ein Erlass der jeweils obersten Dienstbehörde erforderlich.

Wie bei Verwaltungsreformen im öffentlichen Dienst der Bundesländer beim Übergangsmandat zu verfahren ist, ist zum Beispiel in Artikel 27a BayPVG (Bayern), in § 32 PersVG (Brandenburg), in § 32 SächsPersVG (Sachsen) und in § 26a PersVG LSA (Sachsen-Anhalt) geregelt.

Kein Übergangsmandat

Das neue Übergangsmandat des neuen § 177 Absatz 8 SGB IX in Verbindung mit § 21a BetrVG kann nicht auf den öffentlichen Dienst entsprechend übertragen werden. Das Übergangsmandat des § 177 Absatz 8 SGB IX gilt nur im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes; dies wird aus dem Wortlaut der Vorschrift "in Betrieben" abgeleitet.[76)] Das BPersVG geht davon aus, dass es durchaus Dienststellen geben kann, in denen kein Personalrat existiert.[77)]

Regelungen fürs Übergangsmandat

Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen wird deshalb empfohlen, bei Strukturreformen im öffentlichen Dienst Regelungen für ein Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung zu treffen.

Erfolgreiche Anfechtung der Wahl

Die erfolgreiche Anfechtung der Wahl der Vertrauensperson führt nicht zur Neuwahl. Es rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach. Die erfolgreiche Anfechtung der Wahl des stellvertretenden Mitglieds führt dazu, dass das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied nachrückt – sofern vorhanden (anderenfalls siehe 2.3.) Bei der Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters handelt es sich um zwei voneinander unabhängige Wahlen, die getrennt angefochten werden können.[78)]

Nachrücken bei Arbeitsunfähigkeit

Durch die Arbeitsunfähigkeit des stellvertretenden Mitglieds wird das Nachrücken nicht ausgeschlossen.[79)] Ist kein stellvertretendes Mitglied gewählt worden oder hat auch das Amt des stellvertretenden Mitglieds oder aller stellvertretenden Mitglieder geendet, sind Neuwahlen einzuleiten.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt nicht, wenn die Zahl der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle nach der Wahl unter fünf absinkt, die

Schwerbehindertenvertretung versieht ihr Amt vielmehr bis zum Ablauf der Wahlperiode.[80] Bleibt die Zahl unter fünf, kann dann aber keine neue Schwerbehindertenvertretung gewählt und auch keine Stellvertretung nachgewählt werden.

Weniger als fünf

2.3 Wenn ein stellvertretendes Mitglied fehlt: Nachwahl

Die Vertrauensperson und stellvertretende Mitglieder werden normalerweise am selben Wahltermin gewählt. Es kann jedoch vorkommen, dass kein Wahlvorschlag für ein stellvertretendes Mitglied zustande kommt. Das Amt des stellvertretenden Mitglieds kann auch dadurch frei werden, dass alle stellvertretenden Mitglieder ausscheiden oder nacheinander in das Amt der Vertrauensperson nachrücken.

Kein Wahlvorschlag

Eine Nachwahl findet nur statt, wenn kein stellvertretendes Mitglied, das noch nachrücken kann, zur Verfügung steht.[81]

Für diesen Fall sieht die Wahlordnung (§§ 17, 21 SchwbVWO) die Möglichkeit vor, auch außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums eine **gesonderte Nachwahl** eines stellvertretenden Mitglieds oder mehrerer stellvertretender Mitglieder für die restliche Amtszeit durchzuführen.[82] Das bedeutet, dass die Amtszeit des nachgewählten stellvertretenden Mitglieds an die Amtszeit der Vertrauensperson gebunden ist.

Nachwahl außerhalb der Wahlperiode

Auch bei der Nachwahl ist zu prüfen, ob in förmlichen oder vereinfachten Wahlverfahren zu wählen ist; es gelten die allgemeinen Vorschriften. Die Einleitung der Nachwahl (durch Bestellung eines Wahlvorstandes oder Einladung zur Wahlversammlung) liegt in der Hand der Vertrauensperson. Sie sollte jedoch sorgfältig prüfen, ob es unmittelbar nach der Wahl Erfolg verspricht, einen neuen Anlauf zur Wahl eines stellvertretenden Mitglieds zu nehmen. Auch unmittelbar vor der nächsten regelmäßigen Wahl sind Aufwand und Nutzen einer Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds gegeneinander abzuwägen.

Aufwand und Nutzen einer Nachwahl

2.4 Beginn und Ende der Amtszeit

Der konkrete Wahltermin für die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung sollte zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November möglichst so gelegt werden, dass keine Lücke entsteht zwischen der alten und der neuen Amtszeit. Dafür muss man wissen, wie lange die Amtszeit einer gewählten Schwerbehindertenvertretung dauert.

Keine Lücke

Die vierjährige Amtszeit (§ 177 Absatz 7 Satz 1 SGB IX) beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 177 Absatz 7 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit § 15 SchwbVWO, § 20 Absatz 4 SchwbVWO). Ist noch eine gewählte Schwerbehindertenvertretung im Amt, beginnt erst mit Ablauf deren Amtszeit die Amtsperiode der nachfolgenden Schwerbehindertenvertretung (§ 177 Absatz 7 Satz 2 SGB IX).

Beginn mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Termin zum Ablauf der Amtszeit

Um den genauen Termin des Ablaufs der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung zu klären, sollten die Wahlunterlagen der letzten Wahl hinzugezogen werden!

Endet nach vier Jahren

Die Amtszeit endet bei Bekanntgabe des Wahlergebnisses im regelmäßigen Wahlzeitraum stets mit Ablauf von vier Jahren. Das gilt ohne Rücksicht darauf, ob eine Neuwahl stattgefunden hat.[83)] Es kann deshalb zu einem vertretungslosen Zeitraum kommen, wenn bei einer regelmäßigen Wahl am 2. Oktober die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung endet und der Termin für die Neuwahl erst am Ende des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums festgesetzt wird. Dies ist bei der Planung des Wahltermins unbedingt zu vermeiden.

Wenn die Schwerbehindertenvertretung außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählt wurde (siehe 2.2), gilt diese Zwischenwahl nur bis zum Ende des nächsten regelmäßigen oder übernächsten Wahlzeitraums. Die Vertrauensperson bleibt also bis zum 30. November des nächsten (§ 177 Absatz 5 Satz 3 SGB IX) oder – wenn die Amtszeit am 1. Oktober des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums noch nicht ein Jahr gedauert hat (§ 177 Absatz 5 Satz 4 SGB IX) – bis zum 30. November des übernächsten regelmäßigen Wahlzeitraums im Amt.[84)]

Die Amtszeit endet auch dann am 30. November, wenn eine Neuwahl beispielsweise mangels Interesse oder wegen Absinkens der Zahl der schwerbehinderten Menschen auf unter fünf nicht durchgeführt wird.[84)]

Beispiel für eine verlängerte Amtszeit

Die Vertrauensperson wurde wegen Erreichens der Mindestzahl schwerbehinderter Menschen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums im Oktober 2013 gewählt. 2014 war damit nicht neu zu wählen. Die nächste Wahl ist zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 durchzuführen. Die Amtszeit der gewählten Schwerbehindertenvertretung dauert bis zum 30. November 2018; die Amtszeit der neuen Schwerbehindertenvertretung beginnt, wenn die Amtszeit der vorherigen beendet ist, also am 1. Dezember 2018.

Beispiel für eine verkürzte Amtszeit

Die Vertrauensperson wird wegen Erreichens der Mindestzahl schwerbehinderter Menschen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums im Oktober 2014 gewählt. Das Wahlergebnis wird am 20. Oktober 2014 bekannt gegeben. Die nächste Wahl ist zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 durchzuführen. Die Amtszeit der gewählten Schwerbehindertenvertretung dauert bis zum 19. Oktober 2018; die Amtszeit der neuen Schwerbehindertenvertretung beginnt, wenn die Amtszeit der vorherigen beendet ist, also am 20. Oktober 2018.

Dauer der Amtszeit

Nur wenn die erste Wahl der Vertrauensperson im Wahlzeitraum eines Wahljahres stattgefunden hat, dauert die Amtszeit exakt vier Jahre. In allen anderen Fällen ist die Amtszeit verkürzt oder verlängert und endet am 30. November des Wahljahres.

Amtszeit Stellvertretung

Die Amtszeit des stellvertretenden – auch des nachgewählten – Mitglieds ist an die Amtszeit der Vertrauensperson gebunden. Die Amtszeit beginnt gleichzeitig mit derjenigen der Vertrauensperson und dauert genauso lange. Dies folgt aus der Verzahnung des Amtes des stellvertretenden Mitglieds mit dem Amt der Vertrauensperson und nicht aus § 177 Absatz 5 Satz 3 SGB IX.

Wird ein stellvertretendes Mitglied nachgewählt (siehe Abschnitt 2.3), endet seine – kürzere – Amtszeit ebenfalls mit derjenigen der Vertrauensperson; die Nachwahl erfolgt also immer nur für den Rest der Amtszeit der Vertrauensperson (§ 177 Absatz 8 Satz 4 Halbsatz 2 SGB IX, §§ 17, 21 und 26 SchwbVWO).[85)]

Auch wenn die Amtszeit des nachgewählten stellvertretenden Mitglieds zu Beginn des für die regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretung festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen hat, ist das stellvertretende Mitglied in dem auf die Wahl folgenden nächsten (nicht übernächsten!) Zeitraum der regelmäßigen Wahlen zu wählen; § 177 Absatz 8 Satz 4 SGB IX ist für den nachgewählten Stellvertreter aus den dargelegten Gründen nicht entsprechend anwendbar.[86)]

Erlöschen des Amtes der Stellvertretung

Das Amt des stellvertretenden Mitglieds kann unter den gleichen Voraussetzungen wie das der Vertrauensperson vorzeitig erlöschen. Das Amt als erstes stellvertretendes Mitglied erlischt auch dann vorzeitig, wenn es nach dem vorzeitigen Ausscheiden der Vertrauensperson in dieses Amt nachrückt.

Reihenfolge der nachrückenden Stellvertretung

An die Stelle des bisherigen ersten stellvertretenden Mitglieds tritt dann das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige zweite stellvertretende Mitglied (§ 177 Absatz 7 Satz 4 Halbsatz 2 SGB IX). Endet auch dessen Amt vorzeitig und sind weitere stellvertretende Mitglieder gewählt worden, rückt wiederum das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige dritte stellvertretende Mitglied nach (und so fort, bis die Zahl gewählter stellvertretender Mitglieder erschöpft ist). Auch die Amtszeit der in die zweite und dritte Stellvertreterposition nachrückenden Mitglieder dauert genauso lange wie die der Vertrauensperson.

Nachrücken ins Amt

In das Amt der Vertrauensperson kann nur das erste stellvertretende Mitglied nachrücken, nicht der bei der Wahl der Vertrauensperson unterlegene Gegenkandidat. Nur gewählte stellvertretende Mitglieder können in der Reihenfolge der Stimmenzahl aufrücken. Bei drei gewählten stellvertretenden Mitgliedern kann nicht auch der Wahlbewerber mit der vierthöchsten Stimmenzahl nachrücken.

3

3 WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Sowohl Wahlberechtigung der Wähler als auch Wählbarkeit der Wahlbewerber müssen **am Tag der Wahl** gegeben sein.

3.1 Wählen darf (Aktives Wahlrecht)

Alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Wahlberechtigt sind alle am Wahltag beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, die zum Zeitpunkt der Wahl beschäftigt werden.[27)] Ein Arbeitsvertrag oder ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis ist keine Voraussetzung.

Im Gegensatz zu den Regelungen zum aktiven Wahlrecht bei Betriebsratswahlen gibt es bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung kein Mindestalter für Wahlberechtigte (vergleiche § 7 Absatz 1 BetrVG). Minderjährige Auszubildende haben ein aktives Wahlrecht bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung. Auch befristet und sogar nur vorübergehend Beschäftigte (weniger als zwei Monate) sind wahlberechtigt.[87)] Auch der Beschäftigungsumfang (zum Beispiel bei Teilzeit von unter 18 Stunden oder einem „Mini-Job“) hat keinen Einfluss auf die Wahlberechtigung.

Nachweis der Wahlberechtigung

Weder das SGB IX noch die Wahlordnung sagen etwas darüber aus, welchen Nachweis der einzelne behinderte Beschäftigte zu führen hat, um sein aktives Wahlrecht ausüben zu können. Grundsätzlich dient der Schwerbehindertenausweis als Nachweis für die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (vergleiche § 152 Absatz 5 Satz 2 SGB IX). Der gleichgestellte behinderte Beschäftigte weist seine Gleichstellung durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit nach (§ 2 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 151 Absatz 2 SGB IX).

In der Praxis kann es zu Schwierigkeiten kommen, wenn über einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft im Zeitpunkt der Wahl noch nicht entschieden ist. Ist die Schwerbehinderung offensichtlich (zum Beispiel Kleinwuchs bei einer Körpergröße von weniger als 130 cm = GdB 50), ist der schwerbehinderte Beschäftigte auch ohne Schwerbehindertenausweis wahlberechtigt.[23)] Ist die Schwerbehinderung hingegen nicht offensichtlich, muss dem Betroffenen das aktive Wahlrecht wegen der strengen Förmlichkeit des gesamten Wahlverfahrens verwehrt werden.[24)]

Nachwirkungszeit

Wahlberechtigt sind auch behinderte Menschen, deren Grad der Behinderung sich auf weniger als 50 verringert hat, wenn der Bescheid, der die Verringerung des Grades der Behinderung

feststellt, noch nicht bestandskräftig ist (= im Rahmen der Frist zur Einlegung von Rechtsbehelfen). Wahlberechtigt sind darüber hinaus behinderte Menschen in der Nachwirkungszeit des § 199 Absatz 1 SGB IX, das heißt, wenn nach Bestandskraft des Widerrufsbescheids der Tag der Wahl noch in die dreimonatige Nachwirkungszeit des § 199 SGB IX fällt.

Keine Rückwirkung

Das aktive Wahlrecht kann nicht rückwirkend in Anspruch genommen werden, wenn die Versorgungsverwaltung die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch rückwirkend auf einen Zeitpunkt ausspricht, der den Wahltag einschließt.[88)]

Gleichstellung

Wahlberechtigt sind auch gleichgestellte behinderte Menschen, deren Gleichstellung widerrufen wurde, wenn der Widerrufsbescheid der Agentur für Arbeit noch nicht bestandskräftig ist.

Nicht wahlberechtigt dagegen sind behinderte Menschen, die einen Gleichstellungsantrag bei der Agentur für Arbeit gestellt haben, über den aber noch nicht entschieden ist. Eine Gleichstellung wird erst mit der positiven Entscheidung der Agentur für Arbeit wirksam.[89)]

Geschäftsfähigkeit

Das Vorliegen der Geschäftsfähigkeit (vergleiche § 104 BGB) ist keine Voraussetzung für die Wahlberechtigung.

Gesetzliche Betreuung

Ein unter gesetzlicher Betreuung (§ 1896 BGB) stehender geistig behinderter Mensch kann von seinem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen, wenn nicht die Betreuung ausdrücklich zur Besorgung aller Angelegenheiten angeordnet ist (vergleiche § 13 Nummer 2, § 15 Absatz 2 Nummer 1 BWahlG).[90)]

Arbeitet ein Beschäftigter in mehreren Betrieben, ist er in allen Betrieben wahlberechtigt.[91)]

Außenarbeiter (Bauarbeiter, Straßenarbeiter, Gärtner, Monteure oder sonstige im Außendienst arbeitende Arbeitnehmer) und **Telearbeiter** sind wahlberechtigt, weil ihre Arbeitsplätze Bestandteil der vom Arbeitgeber eingerichteten und geleiteten Betriebsorganisation sind.[35)]

Ausbildung in verschiedenen Betrieben

Auszubildende haben ein aktives Wahlrecht bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung. Wird die Berufsausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben durchgeführt, jedoch von einem der Betriebe aus mit Entscheidungsbefugnissen zentral gelenkt (Stammbetrieb), dann ist der schwerbehinderte Auszubildende im Stammbetrieb wahlberechtigt.[29)]

Ausbildung bei einem anderen Unternehmen

Schwerbehinderte Auszubildende, die ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind dort wahlberechtigt.[30)]

Schwerbehinderte **leitende Angestellte** (im Sinne des § 5 Absätze 3 und 4 BetrVG) sind wahlberechtigt.[92)]

Ein **Fremdgeschäftsführer** (Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile beziehungsweise Minderheitsgesellschafter) ist aktiv wahlberechtigt, wenn er weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingebunden ist (vergleiche § 7 SGB IV).[34)]

Leitenden Angestellten vergleichbar

Schwerbehinderte oder gleichgestellte **Inklusionsbeauftragte** nach § 181 SGB IX haben das aktive Wahlrecht, obwohl sie in ihrer Funktion den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vertreten und ihre Befugnisse dabei funktional mit denen leitender Angestellter vergleichbar sind.[33)]

Arbeitnehmerüberlassung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde in 2017 unter anderem dahingehend geändert, dass Leiharbeitnehmer vom ersten Tag der Beschäftigung an das doppelte aktive Wahl-

recht haben (vergleiche § 14 Absatz 5 AÜG) – bei ihrem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) und bei ihrem Beschäftigungsarbeitgeber (Entleiher). Ziel der Regelung ist es, den Leiharbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich an der „betrieblichen" Mitbestimmung zu beteiligen.[93)]

Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken sind Beschäftigte im Sinne der Wahlvorschriften des Schwerbehindertenrechts und damit wahlberechtigt.[37)]

Arbeitsunfähigkeit

Die Wahlberechtigung besteht während einer Arbeitsunfähigkeit fort, da auch das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht. Dies gilt auch bei Langzeiterkrankungen und Krankengeldbezug.

Ruhende Beschäftigung

Bei einem vorübergehenden Ruhen eines Beschäftigungsverhältnisses bestehen das Arbeitsverhältnis und damit auch die Wahlberechtigung fort. Die Beschäftigten haben zudem ein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretung, die ihnen beratend und unterstützend zur Seite stehen soll, wenn sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen.[42)]

Zu den ruhenden Beschäftigungsverhältnissen gehören:

- Volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente auf Zeit
- Beschäftigungsverbote nach § 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Pflegezeit nach § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Familienpflegezeit nach § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPflZG)
- Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), zum Beispiel längerer unbezahlter Urlaub, Sabbat-Jahr, Arbeitszeitkonten

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX) setzt sich aus zwei Phasen zusammen. Phase 1 ist die individuelle berufliche Qualifizierung. In Phase 1 sind Personen in der Förderung nach § 55 SGB IX Teilnehmer einer Rehabilitationsmaßnahme und gelten nicht als Beschäftigte und sind somit auch nicht wahlberechtigt. In Phase 2 besteht ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit individueller beruflicher Begleitung; es besteht aktives Wahlrecht.

Perspektiv-Jobber

Personen, die auf absehbare Zeit voraussichtlich keine Chance haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen nicht geförderten Arbeitsplatz zu finden (sogenannte Perspektiv-Jobber), deren Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit durch einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16e SGB II gefördert wird, haben als Beschäftigte das aktive Wahlrecht, wenn der Arbeitgeber nach der Zuweisung ein Arbeitsverhältnis begründet.[44)]

Ein-Euro-Jobber

Personen, die zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit nach § 16d SGB II in eine „Arbeitsgelegenheit" eingewiesen werden (sogenannte Ein-Euro-Jobber), stehen ebenfalls nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und sind nicht wahlberechtigt[94)] (siehe auch Abschnitte 1.2.3, Seite 16 und 17).

Budget für Arbeit

Personen, deren Arbeitsverhältnis durch ein Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX gefördert wird, sind wahlberechtigt. Die Budgetnehmer stehen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.[95)]

Schwerbehinderte Freiwillige im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst besitzen die aktive Wahlberechtigung, da sie ebenso dem Weisungsrecht der Leitungen der Einrichtungen, in der sie ihren Dienst verrichten, unterliegen wie andere Beschäftigte auch.[96)]

Altersteilzeit im Teilzeitmodell

Entscheidet sich ein schwerbehinderter Beschäftigter für das Teilzeitmodell der Altersteilzeit und reduziert er seine Wochenarbeitszeit, so behält er sein aktives Wahlrecht, da er weiterhin in die Betriebsorganisation eingegliedert ist.

Kündigungsfrist beachten

Gekündigte Beschäftigte sind weiterhin wahlberechtigt, wenn am Wahltag die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Ist die Kündigungsfrist abgelaufen und hat der Beschäftigte Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben, hängt die Wahlberechtigung davon ab, ob der gekündigte Beschäftigte zunächst weiterbeschäftigt wird (in einem sogenannten Prozessbeschäftigungsverhältnis). Wird die Person weiterbeschäftigt, so ist sie auch wahlberechtigt. Erfolgt keine Weiterbeschäftigung, entfällt die Wahlberechtigung mit Ablauf der Kündigungsfrist.[97)]

Beamte der ehemaligen Deutschen Bundespost oder Deutschen Bundesbahn sind eingegliedert in die jeweiligen Nachfolgeunternehmen, in denen sie beschäftigt werden (zum Beispiel Telekom AG, Deutsche Bahn AG) und dort wahlberechtigt (§ 24 Absatz 3 Satz 1 PostPersRG in der Fassung vom 28. Mai 2015; § 19 Absatz 2 DBGrG in der Fassung vom 23. Juli 2001).

Nicht wahlberechtigt sind:

Der **Arbeitgeber** – wenn er **selbst schwerbehindert** ist – ist kein „Beschäftigter" im Sinne des SGB IX und deshalb auch nicht wahlberechtigt.[98)] Damit ist auch ein **Geschäftsführer**, der die Arbeitgeberfunktion (zum Beispiel der GmbH-Geschäftsführer, der zugleich Mehrheitsgesellschafter ist) wahrnimmt, nicht wahlberechtigt.[47)]

Werkvertrag oder Dienstvertrag

Personen, die in einem Betrieb Leistungen auf der Grundlage eines Werkvertrags oder Dienstvertrags erbringen (zum Beispiel Mitarbeiter eines Wachdienstes), fallen nicht unter das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; sie sind in dem Betrieb, in dem sie ihre Tätigkeit verrichten, nicht wahlberechtigt.[48)]

Selbstständige Handelsvertreter

Nicht organisatorisch in den Betrieb eingegliederte, sondern nur wirtschaftlich vom Betrieb abhängige Personen, zum Beispiel selbstständige Handelsvertreter (im Sinne von § 5 Absatz 1 Satz 2 ArbGG), sind keine Beschäftigten im Sinne von § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX und damit nicht wahlberechtigt.[99)]

Heimarbeiter, die in der Hauptsache für einen Betrieb arbeiten (vergleiche § 5 Absatz 1 Satz 1 BetrVG) sind nicht wahlberechtigt, weil die Fiktion des § 5 Absatz 1 BetrVG nicht in das SGB IX übertragen worden ist.

Altersteilzeit im Blockmodell

Schwerbehinderte Beschäftigte, die sich bei der Altersteilzeit für das Blockmodell entschieden haben, verlieren ihre Wahlberechtigung mit Eintritt in die Freistellungsphase. Im Gegensatz zu den sonstigen Fällen eines wahlrechtlich unschädlichen Ruhens des Arbeitsverhältnisses scheidet hier der Beschäftigte in Altersteilzeit aus dem Betrieb oder aus der Dienststelle aus. Das heißt, die Betriebs- beziehungsweise Dienststellenzugehörigkeit entfällt und mangels Wiederaufnahme der Arbeit besteht kein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung der betrieblichen Interessenvertretung.[100)]

Werkstatt für behinderte Menschen

Ausgelagerte Arbeitsplätze

Die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) als **Rehabilitanden im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich** tätigen behinderten Menschen gehören nicht zu den Beschäftigten im Sinne des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX. Sie wählen nach dem Schwerbehindertenrecht ihre eigene Interessenvertretung, den Werkstattrat (vergleiche § 221 Absatz 1, § 222 SGB IX). Dies gilt auch, wenn Werkstattbeschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Sie sind in diesem Fall zwar räumlich in einen Betrieb oder in eine Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes eingegliedert, be-

halten aber ihren Status als WfbM-Beschäftigte. Durch die zeitweise Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz wird die Verantwortlichkeit der Werkstatt gegenüber dem Beschäftigten nicht eingeschränkt; die Interventionsmöglichkeit der Werkstatt muss dort jederzeit rechtlich und tatsächlich gewährleistet sein.[55)]

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Die Wahlberechtigung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes richtet sich nach dem konkreten Sachverhalt und nach dem jeweils anwendbaren Personalvertretungsrecht (BPersVG oder Personalvertretungsrecht der Länder).[58)] Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes; die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende Regelungen enthalten.

Behördenleiter und ihre Stellvertreter (im Sinne des § 7 BPersVG) sind wahlberechtigt.[101)]

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt (§ 13 Absatz 3 BPersVG).

Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung

Erläuterungen zu den Begriffen Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung im öffentlichen Dienst finden Sie in Abschnitt 1.2.

Wahlrecht bei Abordnung

Für das Wahlrecht bei Abordnung gilt, dass der Beschäftigte, der zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, bei ihr wahlberechtigt ist, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 BPersVG). Im Gegenzug verliert er das Wahlrecht in der alten Dienststelle (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 BPersVG). „Länger als drei Monate gedauert" bedeutet, dass das Wahlrecht mit Beginn des ersten Tages (0 Uhr) nach Vollendung des Dreimonatszeitraums entsteht. Dies gilt nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehrt (§ 13 Absatz 2 Satz 3 BPersVG); das Wahlrecht in der alten Dienststelle bleibt bestehen. Ein Wahlrecht in der neuen Dienststelle entsteht also immer dann nicht, wenn die Abordnung auf bis zu neun Monate begrenzt ist.

Beispiel

Abordnung vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018: Das Wahlrecht entsteht am 1. Januar 2018 um 0 Uhr, weil die Abordnung länger als neun Monate verfügt ist.

Zuweisung

Ein Beamter oder Beschäftigter im Geltungsbereich des BPersVG ist wahlberechtigt in der neuen Dienststelle, sobald die Zuweisung länger als drei Monate gedauert hat (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 BPersVG); im Gegenzug verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 BPersVG).

Personalgestellung

Falls keine besonderen Regelungen im Personalgestellungsvertrag getroffen wurden, findet § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG Anwendung. Danach werden Beamte, Soldaten sowie Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in privat-

rechtlich organisierten Unternehmen tätig sind, für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung als Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs angesehen.[38)] Die im Wege der Personalgestellung Betrieben der Privatwirtschaft überlassenen Beschäftigten haben somit das aktive Wahlrecht beim Beschäftigungsbetrieb (Entleiher), vom ersten Tag der Beschäftigungsaufnahme an. Das aktive Wahlrecht bei der personalstellenden Dienststelle erlischt, da keine Zugehörigkeit zur Dienststelle mehr besteht (§ 2 Absatz 2 Satz 1 BPersVWO in Verbindung mit § 13 BPersVG).[102)]

Die Drei-Monatsregelung des § 13 Absatz 2 BPersVG findet keine Anwendung.

Sonderregelungen in den Ländern

Die Personalvertretungsgesetze der Länder können Sonderregelungen für das Wahlrecht bei Personalgestellung enthalten. So räumen Artikel 13 Absatz 1 Satz 2 BayPVG und Artikel 14 Absatz 1 Satz 2 BayPVG das aktive und passive Wahlrecht bei der gestellenden Dienststelle auch Beschäftigten ein, die einer gemeinsamen Einrichtung mit der Bezeichnung Jobcenter nach §§ 6d, 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch oder die einem privaten Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden. Nach der Rechtsprechung zum Landespersonalvertretungsgesetz steht in Hessen Leiharbeitnehmern nach einer Beschäftigungsdauer von länger als drei Monaten ein aktives Wahlrecht zu. Diese Rechtsprechung ist auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Hessen übertragbar. Leiharbeitnehmer haben nach hessischem Personalvertretungsrecht eine „doppelte Betriebszugehörigkeit und Dienststellenzugehörigkeit“.[103)]

Gemeinsame Einrichtungen Jobcenter

Gemäß § 44i SGB II wird in gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Nach § 44h Satz 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend.[61)]

Leiharbeitnehmer in Hessen

Die **Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit**, denen gemäß § 44g Absatz 1 Satz 1 SGB II Tätigkeiten beim Jobcenter zugewiesen wurden, verlieren nach Maßgabe der Fristenregelung in § 13 Absatz 2 Satz 1, 3 und 4 BPersVG (vergleiche Abordnung) das Wahlrecht bei der Bundesagentur Arbeit.[104)]

Wegen der Sonderregelungen für die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung der Gruppe der **Richter und Staatsanwälte** wird auf Kapitel 6 verwiesen.

3.2 Wählbar ist (Passives Wahlrecht)

Der Kreis der zur Schwerbehindertenvertretung wählbaren Personen ist enger gefasst als der Kreis der Personen mit einem aktiven Wahlrecht (§ 177 Absatz 3 SGB IX).

Danach ist nur wählbar, wer

- **nicht nur vorübergehend** im Betrieb oder in der Dienststelle tätig ist (vergleiche Abschnitt 1.2)
- am Wahltag das **18. Lebensjahr** vollendet hat und
- am Wahltag seit mindestens **sechs Monaten** dem Betrieb oder der Dienststelle angehört.

Weitere Voraussetzungen

Der Wahlbewerber muss in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen – im Gegensatz zum aktiven Wahlrecht kommt es nicht nur auf das Vorliegen einer Beschäftigung an.

Schwerbehinderteneigenschaft nicht erforderlich

Es wird nicht vorausgesetzt, dass die zu wählenden Personen selbst schwerbehindert oder gleichgestellt sind.

Zur Schwerbehindertenvertretung wählbar sind staatenlose Beschäftigte ebenso wie Beschäftigte mit ausländischen Nationalitäten. Unbeachtlich ist auch die Stellung im Betrieb als Angestellter, Arbeiter, Auszubildender, Umschüler oder in der Fortbildung.[105)]

Mindestens sechs Monate

Besteht ein Betrieb oder eine Dienststelle erst weniger als ein Jahr, so entfällt die Vorgabe der mindestens sechsmonatigen Zugehörigkeit zum Betrieb beziehungsweise zur Dienststelle (§ 177 Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX). In diesem Fall sind alle Beschäftigten wählbar, die bei der Einleitung der Wahl beschäftigt sind und die übrigen Wahlvoraussetzungen erfüllen.[106)]

Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Beschäftigte unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat.[107)]

Der Beschäftigungsumfang hat keine Auswirkungen auf die Wählbarkeit; es können auch **Teilzeitbeschäftigte** in die Schwerbehindertenvertretung gewählt werden.[108)]

Ein gekündigter Beschäftigter, der Kündigungsschutzklage erhoben hat, bleibt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wählbar.[109)]

Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen sind wählbar, da sie in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und wahrscheinlich ist, dass sie wieder in den Betrieb oder in die Dienststelle zurückkehren. Für die Zeit ihrer Abwesenheit sind sie an der Ausübung ihres Amtes verhindert und werden von einem stellvertretenden Mitglied vertreten.

Mitglieder des Wahlvorstandes oder (im vereinfachten Wahlverfahren) der **Wahlleiter** sind wählbar.[110)]

Befristete Beschäftigung

Wird ein befristet Beschäftigter in die Interessenvertretung gewählt, so endet das Amt mit dem Ende des befristeten Arbeitsvertrags. Das Arbeitsverhältnis eines befristet Beschäftigten kann bis zum Ende der Amtszeit verlängert werden, wenn dies zur Sicherung der personellen Kontinuität der Schwerbehindertenvertretung geeignet und erforderlich ist.[111)] Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung einen Anschlussvertrag mit der sachgrundlos befristet beschäftigten Interessenvertretung abzuschließen, stellt eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags. Die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung liegt bei dem Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft.[112)]

Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes einer betrieblichen Interessenvertretung nicht angehören kann (§ 177 Absatz 3 Satz 2 SGB IX).

Dazu gehören im Bereich des Betriebsverfassungsrechts zum Beispiel **Geschäftsführer einer GmbH, Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft** und **leitende Angestellte** (§ 5 Absätze 2 und 3 BetrVG).[113)]

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsrecht fehlt es im SGB IX an einer Regelung, nach der Heimarbeiter Teil der Belegschaft und damit wählbar sind.[115)]

Da der **Inklusionsbeauftragte** den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die die Gruppe der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten betreffen, verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX), ist er ebenfalls vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen.[114)]

Inklusionsbeauftragte

Will ein Inklusionsbeauftragter für die Schwerbehindertenvertretung kandidieren, hat der Arbeitgeber ihn spätestens zum Zeitpunkt der Einreichung der Wahlvorschläge von seiner Funktion als Inklusionsbeauftragter zu entbinden. Dies gilt gleichermaßen für die Privatwirtschaft wie für den öffentlichen Dienst. Verweigert der Arbeitgeber oder der Dienstherr die Entbindung von der Funktion als Inklusionsbeauftragter, stellt dies eine Wahlbehinderung dar, weil der Inklusionsbeauftragte in der Ausübung seines passiven Wahlrechts beschränkt würde (§ 20 Absatz 1 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 1 Satz 2 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften des Landespersonalvertretungsrechts, zum Beispiel § 21 Absatz 1 Satz 2 LPVG NRW).

Freistellungsphase der Altersteilzeit

Ein Beschäftigter verliert seine Wählbarkeit (und das Amt) mit Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell, da er ab diesem Zeitpunkt nicht mehr in den Betrieb eingegliedert ist und auch nicht mehr zurückkehren wird.

Leiharbeitnehmer sind im Entleiherbetrieb bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung nicht wählbar (§ 14 Absatz 2 Satz 1 AÜG); dies gilt entsprechend für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Einem Leiharbeiter, der in ein Beschäftigungsverhältnis bei seinem bisherigen Entleiherbetrieb wechselt, wird bei der Ermittlung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 8 Absatz 1 Satz 1 BetrVG die unmittelbar vorher im Betrieb abgeleistete Zeit als Leiharbeitnehmer angerechnet.[116)]

Kein Arbeits- oder Dienstverhältnis

Handelsvertreter

Nicht wählbar sind Personen, die in keinem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und deshalb weder dem Betriebsverfassungs- noch dem Personalvertretungsrecht unterliegen. Dazu gehören insbesondere Personen, die zur (Wieder-)Eingliederung oder Erziehung sowie aus karitativen oder religiösen Zwecken beschäftigt werden (§ 156 Absatz 2 Nummern 2 und 3 SGB IX). Ebenso nicht wählbar sind sonstige nur arbeitnehmerähnliche Personen wie Handelsvertreter oder nur wirtschaftlich vom Betrieb abhängige Personen.[117)]

Berufsförderungswerke

Rehabilitanden, die **in Berufsförderungswerken** beschäftigt werden, sind nicht wählbar.[118)] Die in Betrieben und Dienststellen tätigen **Freiwilligen im Jugend- und Bundesfreiwilligendienst** sind nicht wählbar.[96)] Es mangelt in beiden Fällen an einem Beschäftigungsverhältnis.

Geschäftsunfähigkeit

Vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind Personen, die geschäftsunfähig im Sinne von § 104 Absatz 2 BGB sind.

Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt (§ 8 Absatz 1 Satz 3 BetrVG, § 15 Absatz 1 Satz 2 BPersVG). Gemäß § 45 Absatz 1 StGB verliert jemand für die Dauer von fünf Jahren die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, der wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird. Hat ein ausländischer Arbeitnehmer nach dem Recht seines Heimatlandes die Wählbarkeit oder die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden, verloren, führt dies nur zum Verlust der Wählbarkeit, wenn die Entscheidung nicht im Widerspruch zu deutschen Rechtsgrundsätzen steht.[119)]

Regelungen im öffentlichen Dienst

Nach § 177 Absatz 3 Satz 2 SGB IX ist zur Schwerbehindertenvertretung nicht wählbar, wer kraft Gesetzes dem Personalrat nicht angehören kann. Deshalb ist für das passive Wahlrecht im öffentlichen Dienst auf die jeweiligen Vorschriften des BPersVG und der Landespersonalvertretungsgesetze über die Wählbarkeit zum Personalrat abzustellen.

Ausgeschlossen vom passiven Wahlrecht sind Personen, die gesetzliche oder satzungsgemäße Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Dazu gehören insbesondere Dienststellenleiter und deren Stellvertretungen im Amt sowie Beschäftigte, die zur selbstständigen Entscheidung in mitbestimmungspflichtige Personalangelegenheiten berufen sind (§§ 7, 14 Absatz 3 BPerVG).[120] Das Landespersonalvertretungsrecht geht weiter und erklärt auch Personalsachbearbeiter, die lediglich Entscheidungen vorbereiten (vergleiche zum Beispiel § 9 Absatz 2 Ziffer 4 LPVG BW), für nicht wählbar.

Beamte im Vorbereitungsdienst und vergleichbare Beschäftigte in einer Berufsausbildung haben das passive Wahlrecht auf der örtlichen Ebene, aber nicht zur Stufenvertretung (§ 14 Absatz 2 BPersVG).

Stadt- oder Gemeinderat

Wer einem Stadt- oder Gemeinderat angehört, verliert das passive Wahlrecht zur Schwerbehindertenvertretung der Verwaltung der Stadt oder Gemeinde. In der Regel ist dies im jeweiligen Landesrecht geregelt.[121]

Die **Gleichstellungsbeauftragte** und ihre Stellvertretungen bei Dienststellen des Bundes sind nach dem Bundesgleichstellungsgesetz nicht wählbar, weil sie der Personalverwaltung angehören und unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet sind (§ 24 Absatz 1 BGleiG).

Für die **Beauftragte für Chancengleichheit** und ihre Stellvertretung nach den Gleichstellungsgesetzen der Länder gilt: Enthält das jeweilige Landesgleichstellungsgesetz oder das **Landespersonalvertretungsrecht der Länder** keine dem § 24 Absatz 1 BGleiG entsprechende Vorschrift, kommt es auf die Ausgestaltung des Amtes und die organisatorische Zuordnung der Beauftragten in der Behörde an. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist dann nicht wählbar, wenn sie Arbeitgeberfunktionen ausübt (vergleiche § 9 Absatz 2 Nummer 5 LPVG BW).[122]

Personalgestellung

Falls keine besonderen Regelungen im Personalgestellungsvertrag getroffen wurden, findet § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG Anwendung. Danach werden Beamte, Soldaten sowie Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen tätig sind, für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung als Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs angesehen.[38] Die im Wege der Personalgestellung Betrieben der Privatwirtschaft überlassenen Beschäftigten haben somit das passive Wahlrecht beim Beschäftigungsbetrieb (Entleiher), vom ersten Tag der Beschäftigungsaufnahme an. Das passive Wahlrecht bei der personalstellenden Dienststelle erlischt, da keine Zugehörigkeit zur Dienststelle mehr besteht (§ 2 Absatz 2 Satz 1 BPersVWO in Verbindung mit § 13 BPersVG).[123] Die Drei-Monatsregelung des § 13 Absatz 2 BPersVG findet keine Anwendung.

Sonderregelungen der Länder bei Personalgestellung

Die Personalvertretungsgesetze der Länder können Sonderregelungen für das Wahlrecht bei Personalgestellung enthalten. So räumen Artikel 13 Absatz 1 Satz 2 BayPVG und Artikel 14 Absatz 1 Satz 2 BayPVG das aktive und passive Wahlrecht bei der gestellenden Dienststelle auch Beschäftigten ein, die einer gemeinsamen Einrichtung mit der Bezeichnung Jobcenter nach §§ 6d, 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch oder die einem privaten Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden. Nach der Rechtsprechung zum Landespersonalvertretungsgesetz steht in Hessen Leiharbeitnehmern nach einer Beschäftigungsdauer von länger als drei Monaten ein aktives Wahlrecht zu. Diese Rechtsprechung ist auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Hessen übertragbar. Leiharbeitnehmer haben nach hessischem Personalvertretungsrecht eine „doppelte Betriebszugehörigkeit und Dienststellenzugehörigkeit“.[124]

Wahl eines Mitglieds des Betriebs- oder Personalrats zur Schwerbehindertenvertretung

Auch ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats kann gewählt werden. Weder das Betriebs- und Personalvertretungsrecht noch das SGB IX regeln eine Unvereinbarkeit der Ämter, da eine Kollision zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ausgeschlossen wird.

3.3 Entscheidungstabelle: Aktives und Passives Wahlrecht Rechtsstatus*

Rechtsstatus	§ 177 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Grundvoraussetzungen	Alle im Betrieb/in Dienststellen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen	Alle im Betrieb/in Dienststellen ▪ nicht nur vorübergehend Beschäftigten, ▪ die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und ▪ dem Betrieb/der Dienststelle seit sechs Monaten angehören
Abordnung (abhängig von der Dauer der Abordnung)	✔	✔
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Arbeitsphase	✔	✔
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Freistellungsphase	–	–
Altersteilzeit, deren Freistellungsphase nach der Wahl beginnt	✔	✔
Arbeitgeber	–	–
Arbeitnehmer in der Probezeit	✔	✔
Arbeitsunfähigkeit (in der Entgeltfortzahlung und Krankengeldbezug)	✔	✔
Arbeitsverhinderung bei Pflege	✔	✔
Ausländische Staatsangehörigkeit	✔	✔
Außendienstmitarbeiter	✔	✔
Auszubildende	✔	✔
Beamter im Vorbereitungsdienst	✔	–
WfbM-Beschäftigte	–	–
Beschäftigte auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 156 Absatz 2 SGB IX	✔	–
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	✔	✔
Beschäftigte in der Kündigungsfrist und in der Prozessbeschäftigung	✔	✔
Beschäftigung in mehreren Betrieben	✔	✔

Rechtsstatus	§ 177 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Beschäftigung nach § 16d SGB II (Ein-Euro-Jobber)	–	–
Beschäftigung nach § 16e SGB II	✔	–
Budget für Arbeitnehmer	✔	✔
Freiwilligendienst	✔	–
Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst	✔	–
Elternzeit	✔	✔
Erwerbsminderung auf Zeit	✔	✔
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	✔	✔
Freiwilligendienste	✔	–
Fremdgeschäftsführer	✔	–
Geschäftsführer und Mehrheits-gesellschafter	–	–
Gleichstellungsbeauftragte mit Arbeitgeberfunktion	✔	–
Heimarbeiter	–	–
Inklusionsbeauftragte	✔	–
Leiharbeiter im Verleiherbetrieb	✔	✔
Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb	✔	–
Leitende Angestellte	✔	–
Mutterschutz	✔	✔
Personalgestellung (im gestellenden Betrieb)	–	–
Personalgestellung (im Beschäftigungs-betrieb)	✔	✔
Pflegezeiten	✔	✔
Reduzierung des Grades der Behinderung auf unter 50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	✔	✔
Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken	✔	–

Rechtsstatus	§ 177 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Teilzeitbeschäftigung	✔	✔
Telearbeit	✔	✔
Unterstützte Beschäftigung	✔	Phase 1: – Phase 2: ✔
Wahlbewerber – nicht schwerbehindert/gleichgestellt	–	✔
Wahlleiter	✔	✔
Wahlvorstand	✔	✔
Werk- oder Dienstvertrag	–	–
Zuweisung	✔	✔

* Die Tabelle gibt Anhaltspunkte zum aktiven und passiven Wahlrecht. Vertiefende Informationen zu den Voraussetzungen des Wahlrechts können dem Kapitel 3 entnommen werden. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst, da die Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz und in den Landespersonalvertretungsgesetzen die gleichen Sachverhalte teilweise unterschiedlich geregelt haben. Die Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

4

4 WIE WIRD GEWÄHLT?

Wahlkalender zum Aufhängen

Diesem Heft ist ein herausnehmbarer Wahlkalender beigefügt, der die Schritte des Wahlverfahrens sowie die Einzelheiten und Fristen enthält. Die für den jeweiligen Betrieb geltenden Termine können in frei beschreibbaren Feldern eingetragen werden. In den Abschnitten 4.2 und 4.3 ist der Wahlkalender für das förmliche und das vereinfachte Wahlverfahren abgedruckt mit Seitenangaben zu den entsprechenden Formularen in Kapitel 9. Die Formulare können – von den meisten Betrieben – ohne weitere Schreibarbeiten direkt kopiert und benutzt werden. Die Formulare stehen auch als Word-Dokumente zum Download unter **www.integrationsaemter.de/wahlformulare** zur Verfügung. Bei Änderung der Dokumente ist jeder Betrieb selbst dafür verantwortlich, dass die Inhalte den formalen Anforderungen des Wahlverfahrens entsprechen. Eine Prüfung von veränderten Dokumenten durch das Integrationsamt erfolgt nicht.

4.1 Das Verfahren ist vorgeschrieben

Förmliches oder vereinfachtes Wahlverfahren

Zwischen dem förmlichen und dem vereinfachten Wahlverfahren besteht keine Auswahlmöglichkeit.[125)] Maßgeblich für das zu nutzende Wahlverfahren sind allein die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Einleitung der Wahl (§ 177 Absatz 6 Satz 3 SGB IX). Der Tag der Einleitung der Wahl ist im förmlichen Wahlverfahren der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens (§ 5 Absatz 1 Nummer 1 SchwbVWO) und im vereinfachten Verfahren die Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Absatz 1 SchwbVWO). Danach eintretende Veränderungen führen nicht zu einer Änderung des Wahlverfahrens.

Das **förmliche Wahlverfahren** ist anzuwenden (§ 177 Absatz 6 Satz 3 SGB IX),

- wenn im Betrieb oder in der Dienststelle beziehungsweise in den für die Wahl zusammengefassten Betrieben oder Dienststellen am Tag der Einleitung der Wahl mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden [126)] oder
- wenn der Betrieb oder die Dienststelle bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht (vergleiche Abschnitte 1.1 und 4.3).

In allen anderen Fällen ist im **vereinfachten Wahlverfahren** zu wählen.

4.2 Förmliches Wahlverfahren

Bestellung des Wahlvorstandes

Herr des förmlichen Wahlverfahrens ist der Wahlvorstand (§ 2 Absatz 1 SchwbVWO). Er wird von der bisherigen Schwerbehindertenvertretung bestellt (§ 1 SchwbVWO) und zwar

Regelmäßige Wahl

- für die regelmäßige Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit (§ 1 Absatz 1 SchwbVWO),

Außerhalb der Wahlperiode

- für die Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums umgehend, sobald die Notwendigkeit der Neuwahl feststeht (zum Beispiel, wenn die Vertrauensperson ausscheidet und kein stellvertretendes Mitglied gewählt ist).

Wahl des Wahlvorstandes

Versäumt die Schwerbehindertenvertretung die Acht-Wochen-Frist zur Bestellung eines Wahlvorstandes, darf sie den Wahlvorstand nicht mehr bestellen. Der Wahlvorstand ist in einer Versammlung der Wahlberechtigten mit der Mehrheit der anwesenden Wahlberechtigten zu wählen. Dies gilt auch, wenn eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist. Wenn die Stufenvertretung wie eine örtliche Schwerbehindertenvertretung tätig wird (Fallgestaltungen der § 180 Absatz 6 Sätze 1 und 2 SGB IX in Verbindung mit § 1 Absatz 1 SchwbVWO analog), hat sie den Wahlvorstand zu bestellen.

Einladung zur Wahl eines Wahlvorstandes

Einladen können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat (§ 176 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX) oder das Integrationsamt (§ 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX). Den im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften steht ein Einladungsrecht nicht zu.[127)] Die Einladung muss die Berechtigung des oder der Einladenden erkennen lassen.

Die Einladung zu dieser Versammlung ist an keine Frist oder Form gebunden (zum Beispiel schriftlicher Aushang oder Einladung per E-Mail). Sie muss aber so rechtzeitig erfolgen und muss so bekannt gemacht werden, dass alle Wahlberechtigten teilnehmen können. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, ist die Wahl des Wahlvorstandes (und damit die gesamte Wahl) unter Umständen nichtig.[128)]

Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt.

Für die Stimmabgabe in der Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes ist keine besondere Form vorgeschrieben, das heißt, eine Wahl per Handzeichen ist möglich.

Kommt es auf der Versammlung nicht zur Wahl eines Wahlvorstandes, kann das Arbeitsgericht (§ 17 Absatz 4 BetrVG, im öffentlichen Dienst der Dienststellenleiter, vergleiche § 22 BPersVG) auf Antrag von drei Wahlberechtigten oder des Betriebs- oder Personalrats den Wahlvorstand bestellen.[129)]

Zusammensetzung des Wahlvorstandes

Dem Wahlvorstand können (in Abweichung zu den Regelungen zu den Betriebsratswahlen) zwingend nur drei[130)] in dem Betrieb oder in der Dienststelle Beschäftigte (vergleiche Kapitel 1) angehören, die mindestens 18 Jahre alt sind. Sie brauchen nicht selbst wahlberechtigt, das heißt schwerbehindert zu sein.[131)] Ein Mitglied wird von der Schwerbehindertenvertretung zum Vorsitzenden bestellt oder bei Wahl des Wahlvorstandes von der Versammlung zum Vorsitzenden gewählt.[132)]

Ersatzmitglied

Die Bestellung oder Wahl von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstandes ist nicht geregelt, aber unbedingt empfehlenswert. Der Wahlvorstand ist nur handlungsfähig, wenn er vollständig besetzt ist. Fällt zum Beispiel ein Mitglied durch Krankheit, Urlaub oder Dienstreise aus, muss ein Ersatzmitglied das Amt übernehmen. Die gerichtliche Ergänzung eines funktionsunfähigen Wahlvorstandes ist nicht möglich.[133)]

Vollständigkeit des Wahlvorstandes

Führt ein nicht vollständig besetzter Wahlvorstand die Wahl durch, kann diese angefochten werden.[134)]

Sitzungsniederschrift

Der Wahlvorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit und hält sie in einer Sitzungsniederschrift fest, die vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied unterschrieben wird. Die Sitzungsniederschriften gehören zu den Wahlunterlagen, die die Schwerbehindertenvertretung mindestens bis zum Ende ihrer Wahlperiode aufbewahren muss (§ 16 SchwbVWO).

Aufgaben des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand, die örtliche Schwerbehindertenvertretung sowie die Stufenvertretungen können beim Arbeitgeber anregen, mehrere räumlich nahe liegende Betriebe oder Dienststellen für die Wahl zusammenzufassen (siehe Abschnitt 1.3).

Anzahl der Stellvertreter

Der Wahlvorstand beschließt nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind (§ 2 Absatz 4 SchwbVWO).

Beschluss zur Art der Stimmabgabe

Das Wahlrecht wird im Regelfall persönlich durch Abgabe des Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt (§ 9 Absatz 2 SchwbVWO). Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen (§ 11 Absatz 2 Satz 1 SchwbVWO). Der Beschluss muss vor Erlass des Wahlausschreibens gefasst werden. Die schriftliche Stimmabgabe kann auch nur für Betriebsteile oder Nebenbetriebe sowie für Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle beschlossen werden.[135)]

Liste der Wahlberechtigten

Der Wahlvorstand erstellt die Liste der Wahlberechtigten (§ 3 SchwbVWO). Der Arbeitgeber muss dazu das Namensverzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten nach § 163 Absatz 1 SGB IX und andere notwendige Unterlagen zur Verfügung stellen sowie Zu- und Abgänge nachmelden. Wenn die Liste der Wahlberechtigten aus mehreren Blättern besteht, müssen sie sicher miteinander verbunden werden.

Ausländische Wahlberechtigte

Der Wahlvorstand informiert die ausländischen Wahlberechtigten in ihrer Muttersprache über das Wahlverfahren (vergleiche § 2 Absatz 5 SchwbVWO).[136)]

Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe

Der Wahlvorstand bestimmt Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe (vergleiche Kapitel 2). In Groß- und Schichtbetrieben kann auch ein mehrtägiger Wahltermin festgesetzt werden.

Wahlausschreiben

Die Wahl wird durch Erlass und Bekanntmachung eines Wahlausschreibens eingeleitet (§ 5 SchwbVWO). Das Wahlausschreiben ist vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Der Wahlvorstand muss den Aushang und seinen Zustand daher regelmäßig kontrollieren.[137)] Als geeignet sind die Stellen anzusehen, an denen der Arbeitgeber üblicherweise betriebliche Informationen bekannt gibt (zum Beispiel „Schwarzes Brett").[138)]

Elektronische Bekanntmachung

Eine elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist – anders als bei der Betriebsratswahl – im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend.[139)]

Aushang

Bei einem Betrieb, der aus mehreren Betriebsstätten in einem oder an verschiedenen Orten besteht, muss in jeder Betriebsstätte ein Abdruck des Wahlausschreibens ausgehängt werden.[140] Es empfiehlt sich, das Wahlausschreiben zusätzlich auch im betrieblichen Intranet – soweit erforderlich – als barrierefreie Textdatei zu veröffentlichen wegen der Zugänglichkeit für sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte beziehungsweise zur Erhöhung der Wahlbeteiligung.

Berechnung der Fristen

Bei der Berechnung der Fristen für den Aushang des Wahlausschreibens und den Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten sind bundesweite Feiertage und Feiertage nach den Feiertagsgesetzen der Länder zu berücksichtigen.

Wählerliste
Auslegung bedeutet nicht Aushang!

Die Liste der Wahlberechtigten wird an geeigneter Stelle ausgelegt (§ 3 Absatz 2 SchwbVWO). Die Auslegung an mehreren Stellen eines Betriebs oder einer Dienststelle ist zulässig und in größeren Betrieben oder Dienststellen zweckmäßig. Auslegung bedeutet aber nicht Aushang!

Einsichtsrecht

Wahlberechtigte Beschäftigte und Beschäftigte, die ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft machen, können Einspruch gegen die Richtigkeit dieser Liste einlegen.[258] Deshalb ist die Einsichtnahme in die gesamte Wählerliste und nicht nur auszugsweise zu ermöglichen (§ 4 SchwbVWO). Erforderlich ist auch hier das Vorliegen eines berechtigten Interesses. Zu den Personen mit berechtigtem Interesse auf Einsichtnahme in die Wählerliste zählen auch nicht schwerbehinderte oder nicht gleichgestellte behinderte Bewerber zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung oder der stellvertretenden Mitglieder.[141] Dieses Einsichtsrecht beinhaltet aber nicht zugleich die Befugnis von Wahlbewerbern, Kopien der Wählerliste anzufertigen.[142] Diese Einschränkung gilt auch für das Abfotografieren mit dem Smartphone. Zulässig ist, dass sich der Wahlbewerber handschriftliche Notizen macht.

Datenschutz

Welche Daten in die Liste eingetragen werden dürfen, ergibt sich aus § 3 SchwbVWO. Danach darf das Geburtsdatum nur dann ausnahmsweise eingetragen werden, wenn dies zur Unterscheidung zweier namensgleicher Wahlberechtigter zwingend notwendig ist.

Datenschutz

Aus Datenschutzgründen darf der Grad der Behinderung keinesfalls in diese Liste eingetragen werden.

Berichtigung und Ergänzung der Wählerliste

Nach Ablauf der Einspruchsfrist kann die Liste der Wahlberechtigten nur noch in den in § 4 Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO genannten Fallkonstellationen bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden:

- bei Schreibfehlern,
- bei offenbaren Unrichtigkeiten,
- in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder
- bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten.

Die Berichtigung beziehungsweise Ergänzung muss vom Wahlvorstand beschlossen werden.

Vom Wortlaut nicht erfasst ist der Fall, dass ein Beschäftigter erst nach Ablauf der Einspruchsfrist als schwerbehinderter Mensch anerkannt oder von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wird. Die zeitliche Begrenzung „bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe" bezieht sich nicht auf den Eintritt oder das Ausscheiden von Wahlberechtigten, sondern auf die Zulässigkeit der Berichtigung oder Ergänzung der Wählerliste. Solche Änderungen der Wählerliste aus den genannten Gründen sind deshalb nur bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe, nicht aber danach zulässig.[143)]

§ 4 Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO ist eine wesentliche Vorschrift des Wahlverfahrens. Änderungen und Ergänzungen der Wählerliste am Wahltag können die Anfechtung der Wahl rechtfertigen, wenn bislang nicht in der Liste geführte wahlberechtigte Arbeitnehmer an der Wahl teilnehmen und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte (siehe Kapitel 8).

Wahlvorschläge

Die Wahlberechtigten können beim Wahlvorstand Wahlvorschläge einreichen, die einen Bewerber für das Amt der Vertrauensperson und einen Bewerber für das Amt des stellvertretenden Mitglieds enthalten sollten. Hat der Wahlvorstand die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder beschlossen, können entsprechend viele Bewerber dafür benannt werden, aber nicht mehr. Wenn also der Wahlvorstand beschlossen hat, dass beispielsweise drei Stellvertreter gewählt werden sollen, dann können in einem Wahlvorschlag auch nur maximal drei Stellvertreter vorgeschlagen werden.

Doppelkandidatur

Dieselbe Person kann sowohl auf dem Wahlvorschlag zum Amt der Vertrauensperson aufgeführt sein als auch auf dem Wahlvorschlag für das Amt eines stellvertretenden Mitglieds, weil es zwei voneinander getrennte Wahlgänge sind (§ 6 Absatz 3 Satz 1 SchwbVWO).

Stützunterschriften

Jeder Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterschrieben sein (§ 6 Absatz 2 Satz 1 SchwbVWO). Wenn es in einem Betrieb 60 oder mehr Wahlberechtigte gibt, dann ist ein Wahlvorschlag nur gültig, wenn er von einem Zwanzigstel (= 5 Prozent) der Wahlberechtigten unterstützt wird. Bei weniger als 60 Wahlberechtigten genügt nicht ein Zwanzigstel der den Vorschlag unterstützenden Wahlberechtigten; vielmehr müssen in diesem Fall mindestens drei Wahlberechtigte unterschreiben.[144)]

Beispiel

Es ist stets aufzurunden!
1/20 von 62 Wahlberechtigten = 3,1 ➜ aufgerundet: 4 Stützunterschriften

Tabelle zur Errechnung der Stützunterschriften im förmlichen Wahlverfahren

§ 6 Absatz 2 SchwbVWO

Anzahl der Wahlberechtigten	Anzahl der Stützunterschriften
5 bis 60	3
61 bis 80	4
81 bis 100	5
101 bis 120	6
121 bis 140	7
141 bis 160	8
161 bis 180	9
181 bis 200	10
201 bis 220	11
221 bis 240	12
241 bis 260	13
261 bis 280	14
281 bis 300	15
301 ...	16
und so weiter*	

*Abweichend vom Betriebsverfassungsrecht (§ 14 Absatz 4 Satz 2 BetrVG) und vom Personalvertretungsrecht (§ 19 Absatz 4 Satz 3 BPersVG) regelt die SchwbVWO keine Deckelung auf 50 Stützunterschriften.

Kopien Wahlvorschlag

Es ist zulässig, dass ein Wahlvorschlag in mehreren gleichlautenden Ausfertigungen (zum Beispiel Kopien) zur Unterzeichnung im Betrieb oder in der Dienststelle umläuft. Der Wahlbewerber führt die Ausfertigungen zusammen und reicht sie beim Wahlvorstand ein. Es ist jedoch darauf zu achten, dass die Ausfertigungen innerhalb der Einreichungsfrist im Original beim Wahlvorstand eingehen. Der Wahlvorstand muss das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften im Original zuverlässig prüfen können. Dies kann er nur, wenn ihm die Originalunterschriften vorliegen.[145)]

Unterschrift im Original

Formale Wahlanforderungen

Die elektronische Einreichung von Wahlvorschlägen per Telefax oder per E-Mail genügt den formalen Wahlanforderungen nicht.

Mehrseitiger Wahlvorschlag

Finden die Stützunterschriften auf dem Wahlvorschlag einschließlich Rückseite nicht genug Platz, müssen Wahlvorschlag und weitere Blätter der Unterschriftenliste vor Unterzeichnung sicher miteinander verbunden werden; ein zeitweiliges spurloses Trennen muss zuverlässig verhindert werden.[146] Gibt es mehrere Blätter, muss also eindeutig und zweifelsfrei erkennbar sein, auf welchen Wahlvorschlag sich die vorhandenen beziehen und mit ihm eine Einheit bilden.[147]

Zustimmung der Wahlbewerber

Außerdem muss die schriftliche Zustimmung der Wahlbewerber beigefügt werden. Ein Bewerber kann den Wahlvorschlag, mit dem er vorgeschlagen wird, auch selbst unterschreiben, wenn er wahlberechtigt ist.[148] Er muss in diesem Fall zwei Unterschriften leisten: die Stützunterschrift und die Unterschrift als Wahlbewerber, mit der er die Bereitschaft zur Kandidatur erklärt.

Ausschlussfrist

Wahlvorschläge können nur binnen zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens abgegeben werden (§ 6 Absatz 1 SchwbVWO). Diese Frist ist eine Ausschlussfrist; später eingehende Vorschläge sind nicht zu berücksichtigen. Bei der Berechnung der Zwei-Wochen-Frist zählt der Tag des Erlasses = Aushang des Wahlausschreibens nicht mit; die Frist läuft daher zwei Wochen nach dem auf den Erlass des Wahlausschreibens folgenden Tag ab.[149] Das Wahlausschreiben muss diesen letzten Tag der Frist angeben (§ 5 Absatz 1 Nummer 9 SchwbVWO).

Beispiel

Das Wahlausschreiben wird am Dienstag, 4. September 2018 erlassen und ausgehängt. Die Frist zum Einreichen des Wahlvorschlags, die zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beträgt, beginnt am Mittwoch, 5. September und endet mit Ablauf des Dienstags, 18. September 2018. Wahltag ist dann Dienstag, 16. Oktober 2018.

Keine Fristverkürzung

Der Wahlvorstand darf die Frist nicht abkürzen, zum Beispiel auf das Ende der Dienst- oder Arbeitszeit am letzten Tag der Einreichungsfrist.[150] Das gilt auch dann, wenn die Arbeits- oder Dienstzeit der überwiegenden Mehrzahl der Beschäftigten vor 24 Uhr endet.

Gültigkeit des Wahlvorschlags

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht regelt die SchwbVWO keine Pflicht des Wahlvorstandes, Wahlvorschläge nach ihrem Eingang unverzüglich zu prüfen und gegebenenfalls den einreichenden Listenvertreter zu unterrichten. Die umfassende Pflicht, die eingehenden Vorschläge auf ihre Gültigkeit zu überprüfen, besteht für den Wahlvorstand erst nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist.[151]

Die Gültigkeit der Wahlvorschläge ist anhand der Vorgaben des § 6 Absätze 1 und 2 SchwbVWO zu überprüfen:

- Eingang innerhalb der Zwei-Wochen-Frist
- Schriftform der Vorschläge
- Getrennte Wahlvorschläge für die Wahl der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder
- Ausreichende Zahl von Stützunterschriften: ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten
- Vollständige Angaben zur Person, zur Art der Beschäftigung und zum Betrieb oder zur Dienststelle
- Schriftliche Zustimmung zur Kandidatur des Wahlbewerbers

Der Wahlvorstand kann nur die Gültigkeit oder Ungültigkeit eines Wahlvorschlags insgesamt feststellen. Die Wahlbewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden bekannt gemacht (§ 8 SchwbVWO). Wahlbewerber aus einem ungültigen Wahlvorschlag bleiben unberücksichtigt.[152)]

Nachfrist

Gehen in der Zwei-Wochen-Frist keine gültigen Wahlvorschläge für die Vertrauensperson ein, hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 7 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO) zu setzen. Das gilt entsprechend, wenn für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder in der Zwei-Wochen-Frist kein gültiger Wahlvorschlag eingeht oder wenn weniger Wahlbewerber vorgeschlagen worden sind als die vom Wahlvorstand beschlossene Zahl der Stellvertreter.

Geht auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Vorschlag für das Amt der Vertrauensperson ein, hat der Wahlvorstand bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet (§ 7 Absatz 2 SchwbVWO). Geht innerhalb der Nachfrist zwar ein Vorschlag für die Vertrauensperson ein, aber weniger Vorschläge für die Stellvertretung als im Wahlausschreiben angegeben, reduziert sich die Zahl der zu wählenden Stellvertreter entsprechend. Gehen innerhalb der Nachfrist nur Vorschläge für die Wahl der Vertrauensperson ein, aber keine für die Stellvertretung, wird nur eine Vertrauensperson gewählt.[153)]

Ende des Wahlverfahrens

Mit der Bekanntmachung, dass die Wahl nicht stattfindet, enden das Wahlverfahren und das Amt des Wahlvorstandes. Es darf keine weitere Nachfrist eingeräumt werden.

Nachbesserung von Wahlvorschlägen

Zur Behandlung von (nicht unheilbar ungültigen) Wahlvorschlägen, die zwar Mängel enthalten, die aber durch Nachbesserung geheilt werden können, enthält die SchwbVWO nur zwei Verfahrensvorschriften: § 6 Absatz 3 Satz 3 SchwbVWO im Fall der Mehrfachnennung auf verschiedenen Wahlvorschlägen für dasselbe Amt sowie § 6 Absatz 4 Satz 3 SchwbVWO im Fall der mehrfachen Stützunterschrift auf verschiedenen Wahlvorschlägen. Soweit die SchwbVWO keine Regelung enthält, ist das betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtliche Wahlrecht entsprechend anwendbar. Mit heilbaren Mängeln behaftet und daher nachbesserungsfähig sind im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 8 Absatz 2 WOBetrVG) die Wahlvorschläge,

- auf denen entgegen § 6 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO etwa die „Art der Beschäftigung“ von Bewerbern fehlt,
- bei denen entgegen § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO die schriftliche Zustimmung von Bewerbern zum Wahlvorschlag im Original[154)] fehlt, oder
- die nach Streichung von Mehrfachunterschriften nach § 6 Absatz 4 SchwbVWO nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufweisen.

Personalvertretungsrecht

Werden die gegenüber dem Vertreter des Wahlvorschlags im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unverzüglich, schriftlich und gegen Nachweis der mitgeteilten Mängel unter Angabe der Gründe nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen trotz Beanstandung beseitigt, so ist der Wahlvorschlag ungültig (§ 8 Absatz 2 letzter Halbsatz WOBetrVG). Im Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts (§ 10 Absatz 5 WOBPersG und in den jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Wahlordnungen der Länder) gelten entsprechende, aber teils weiter oder enger gefasste Bestimmungen.

Frist zur Mängelbeseitigung

Der Wahlvorstand sollte den Vertreter des Wahlvorschlags der schriftlichen Beanstandung unbedingt auf die Frist von drei Arbeitstagen zur Mängelbeseitigung und die drohende Ungültigkeit bei Nichtbeseitigung hinweisen.

Bekanntgabe der Wahlvorschläge

Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe muss der Wahlvorstand die Namen der Kandidaten aus gültigen Wahlvorschlägen getrennt für die Vertrauensperson und die stellvertretenden Mitglieder jeweils in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekannt geben (§ 8 SchwbVWO).

Persönliche oder schriftliche Stimmabgabe

Wenn nicht vom Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen wurde (siehe Abschnitt 4.2, Seite 48), muss die Stimme am Tag der Wahl persönlich abgegeben werden. Die Stimme wird in der Weise abgegeben, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet kennzeichnet, in den Wahlumschlag einlegt und den Wahlumschlag einem Mitglied des Wahlvorstandes aushändigt. Dieser vermerkt die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten und wirft den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers in die Wahlurne.

Organisation und „Online"-Wahl

Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe sind die Unterlagen wie gleiche Stimmzettel, Wahlumschläge, Schreibstifte, Wahlurne zu besorgen. Eine „Online"-Wahl ist im förmlichen Wahlverfahren aufgrund der detaillierten Verfahrensabläufe (§§ 9 bis 11 SchwbVWO) ausgeschlossen.[155)]

Für die geheime Stimmabgabe muss sichergestellt werden, dass im Wahlraum an einer abgeschirmten Stelle eine geheime Wahl erfolgen kann, zum Beispiel durch Aufbau einer Wahlkabine, Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden. Auch ein Nebenraum kann als „Wahlzelle" benutzt werden, wenn er ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Eingang vom Tisch des Wahlvorstandes aus übersehen werden kann.[156)]

Hilfestellung bei der Wahl

Ein Wähler, der infolge Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, kann eine Person bestimmen, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll. Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelfer dürfen dabei nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden (§ 10 Absatz 4 Satz 2 SchwbVWO). Diese Person darf gemeinsam mit dem Wähler die Wahlkabine aufsuchen und hat nach seinen Anweisungen den Wahlvorgang auszuführen.

Briefwahl

Wahlberechtigte, die an einer persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, können Briefwahl beim Wahlvorstand beantragen (§ 11 Absatz 1 SchwbVWO). Der Antrag ist weder an eine Form noch an eine Frist gebunden. Die Übermittlung der Wahlunterlagen kann durch Übergabe oder Übersendung stattfinden. Eine Übergabe kann durch ein Mitglied des Wahlvorstandes, einen Wahlhelfer oder Boten erfolgen. Die Übersendung kann durch die Post auf dem einfachen Postweg geschehen.[157)] Der Wahlvorstand muss die Übergabe oder Übersendung der Wahlunterlagen in der Liste der Wahlberechtigten vermerken (§ 11 Absatz 1 Satz 4 SchwbVWO).

Wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat, muss er allen Wahlberechtigten unaufgefordert die Briefwahlunterlagen übersenden. Die Wahlordnung setzt dafür

keinen Termin. Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss so rechtzeitig erfolgen, dass der durch die Post zurückgesandte oder auf andere Weise zurückgegebene Freiumschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen kann.[158)]

Schriftliche Stimmabgabe

Wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat, ist die persönliche Stimmabgabe ausgeschlossen (§ 9 SchwbVWO).

Vorgedruckte Erklärung

Bei der schriftlichen Stimmabgabe im förmlichen Wahlverfahren ist dem Wahlberechtigten mit den Briefwahlunterlagen auch eine vorgedruckte Erklärung (Formular in Abschnitt 9.1) auszuhändigen (§ 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SchwbVWO). Darin versichert der Wahlberechtigte, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder – falls er infolge seiner Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist – ihn durch eine Person seines Vertrauens kennzeichnen ließ. Fehlt die unterschriebene Erklärung, ist der Stimmzettel ungültig. Hat der Wahlvorstand es bei schriftlicher Stimmabgabe unterlassen, die Erklärung nach § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SchwbVWO zu übersenden, ist die Wahl anfechtbar.

Stimmenauszählung

Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis dahin eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen (§ 12 Absatz 1 SchwbVWO). Bei ordnungsgemäßer Stimmabgabe nach § 11 SchwbVWO sind die Wahlumschläge nach Vermerk in der Liste der Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne zu legen. Der konkrete Ort und Zeit der Öffnung der Freiumschläge [159)], der Wahlumschläge und die Stimmenauszählung müssen rechtzeitig bekannt gegeben werden.[160)]

Wahlergebnis

Gewählt für das Amt der Vertrauensperson oder als stellvertretendes Mitglied ist, wer jeweils die meisten Stimmen erhalten hat (§ 13 Absatz 2 SchwbVWO). Die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder erfolgt in einem Wahlgang; ihre Reihenfolge (1., 2. stellvertretendes Mitglied und so weiter) richtet sich nach der Stimmenzahl, die auf die einzelnen Bewerber entfallen ist (§ 13 Absatz 3 Satz 1 SchwbVWO).

Stimmengleichheit = Losentscheid

Sowohl für die Wahl der Vertrauensperson wie auch für die Wahl des Stellvertreters gilt: Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los (§ 13 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO).[161)] Bei Stimmengleichheit ist kein zweiter Wahlgang, sondern allein der Losentscheid zulässig.[162)] Die Art des Losens ist nicht vorgeschrieben. Die Art des Losentscheids liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstandes. Grundsätzlich ist jede Methode zulässig, die ein Zufallsergebnis ermöglicht und Manipulationen ausschließt.[163)] Deshalb ist das „Streichholzziehen“ keine zulässige Form des Losentscheids, während zum Beispiel der Münzwurf eine zulässige Art des Losens ist.[164)]

Niederschrift

Der Wahlvorstand hält in der Niederschrift das Ergebnis der Wahl, die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jeden Bewerber entfallende Stimmenzahl sowie die Namen der Gewählten fest.

Annahme der Wahl

Die Gewählten sind vom Wahlvorstand unverzüglich schriftlich zu benachrichtigen. Lehnt jemand die Wahl ab, tritt an seine Stelle der Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmenzahl (§ 14 Absatz 2 SchwbVWO).

Erklärt eine gewählte Person nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand die Ablehnung der Wahl, ist diese angenommen (§ 14 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO).

Bekanntgabe Wahlergebnis

Sobald die Namen der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt zu machen sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen (§ 15 SchwbVWO).

Stufenvertretung

Existiert eine Stufenvertretung nach § 180 SGB IX sollen die Wahlergebnisse auch der Stufenvertretung mitgeteilt werden wegen der anschließenden Wahl der Stufenvertretung.

Informationspflicht der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber haben die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit zu benennen (§ 163 Absatz 8 SGB IX). Dies gilt auch bei Wiederwahl sowie im Fall des Nachrückens (§ 177 Absatz 7 Satz 4 SGB IX).

WAHLKALENDER FÜR DAS FÖRMLICHE WAHLVERFAHREN

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
1	**Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen:** Die Amtszeit endet (spätestens) am ☐	§ 177 Absätze 5 und 7 SGB IX		
2	**Bestellung des Wahlvorstandes** (drei volljährige, in dem Betrieb oder in der Dienststelle Beschäftigte – einen davon als Vorsitzenden) und möglichst auch Bestellung von Ersatzmitgliedern durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung	§ 1 SchwbVWO	**Spätestens** acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 05.10.)	**97, 99**
	War bislang eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden oder wird sie nicht rechtzeitig tätig, wird der Wahlvorstand in einer Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten (Wahlberechtigten) gewählt, die vom Betriebs-/Personalrat oder von drei Wahlberechtigten oder vom Integrationsamt einberufen wird	§ 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX § 1 Absatz 2 SchwbVWO	Für die Einladung keine Frist, aber so rechtzeitig, dass Teilnahmemöglichkeit der Wahlberechtigten gewahrt ist	**98, 99**
3	**Wahlvorbereitung durch den Wahlvorstand** (siehe auch Ziffer 7)	§ 2 Absatz 2 SchwbVWO		
3.1	Festlegung der zu wählenden Anzahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung (nach Erörterung mit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs-/Personalrat und dem Arbeitgeber)	§ 2 Absatz 4 SchwbVWO	**Spätestens** sechs Wochen vor dem Wahltag	**100**
3.2	Eventuell Beschluss über die schriftliche Stimmabgabe	§ 11 Absatz 2 SchwbVWO	**Spätestens** sechs Wochen vor dem Wahltag	**100**
3.3	Bestimmung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe Wahltag: ☐	§ 2 Absatz 3 SchwbVWO	**Spätestens** sechs Wochen vor dem Wahltag	**100**
3.4	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens (16 Punkte inhaltlich durch SchwbVWO vorgeschrieben) als Abschrift oder Abdruck vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen (ist in gut lesbarem Zustand zu erhalten)	§ 5 Absätze 1 und 2 SchwbVWO	**Spätestens** sechs Wochen vor dem Wahltag	**103/104**
3.5	Information der ausländischen Wahlberechtigten, zum Beispiel in ihrer Muttersprache über Wahlverfahren, Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, Wahlvorschläge und Stimmabgabe	§ 2 Absatz 5 SchwbVWO	Rechtzeitig	

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
4	**Liste der Wahlberechtigten**			
4.1	Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten mit Familienname, Vorname in alphabetischer Reihenfolge (erforderlichenfalls bei Namensgleichheit Geburtsdatum) sowie Betrieb/Dienststelle mit Unterstützung des Arbeitgebers	§ 3 SchwbVWO in Verbindung mit § 2 Absatz 6 SchwbVWO	Unverzüglich nach Bestellung/Wahl des Wahlvorstandes	**101, 102**
4.2	Auslegung der Liste der Wahlberechtigten (oder einer Abschrift) und der SchwbVWO bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht	§ 3 Absatz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Nummer 4 SchwbVWO	Unverzüglich, spätestens mit Erlass des Wahlausschreibens (siehe Ziffer 3.4)	
4.3	Einsprüche gegen die Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Absatz 1 SchwbVWO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens	
4.4	Entscheidung des Wahlvorstandes über Einsprüche gegen die Liste der Wahlberechtigten; Mitteilung der Entscheidung an den Beschäftigten, der den Einspruch eingelegt hat, gegebenenfalls Berichtigung der Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Absatz 2 SchwbVWO	Unverzüglich, schriftliche Entscheidung muss spätestens am Tage vor Beginn der Stimmabgabe zugehen	**100**
4.5	Überprüfung der Liste der Wahlberechtigten auf Vollständigkeit	§ 4 Absatz 3 Satz 1 SchwbVWO	Nach Ablauf der Einspruchsfrist (siehe Ziffer 4.3)	
4.6	Berichtigung/Ergänzung der Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO	Bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe	
5	**Wahlvorschläge**			
5.1	Schriftliche Einreichung von Wahlvorschlägen durch die Wahlberechtigten	§ 6 Absatz 1 SchwbVWO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens	**107** **109, 110**
5.2	Schriftliche Eingangsbestätigung mit Datum und Uhrzeit gegenüber Überbringer oder Vertreter des Wahlvorschlags (ausdrücklich benannt oder Unterzeichner an erster Stelle)		Unverzüglich	**107, 108**
5.3	Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand		Spätestens nach Erreichen der Einreichfrist	
5.4	Aufforderung an Mehrfachbewerber (auf mehreren Wahlvorschlägen für dieselbe Funktion) zur Erklärung, welche Kandidatur aufrechterhalten werden soll; Aufforderung zur Erklärung innerhalb von drei Arbeitstagen	§ 6 Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachbewerbung	
5.5	Aufforderung an Wahlberechtigte, die für dieselbe Funktion mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet haben, zur Erklärung, welche Unterschrift aufrechterhalten werden soll; Aufforderung zur Erklärung innerhalb von drei Arbeitstagen	§ 6 Absatz 4 Satz 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachunterzeichnung	

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
5.6	Beanstandung von Wahlvorschlägen mit heilbaren Mängeln (zum Beispiel Wahlvorschlag ohne schriftliche Zustimmung der Bewerber) dem jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlags gegenüber und Aufforderung zur Mängelbeseitigung innerhalb von drei Arbeitstagen		Unverzüglich nach Feststellung der Mängel	
5.7	Mitteilung der Ungültigkeit von Wahlvorschlägen an den jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlags		Unverzüglich nach Feststellung der Ungültigkeit	
6	**Wenn kein gültiger Wahlvorschlag für die Vertrauensperson und/oder nicht genug gültige Wahlvorschläge für stellvertretende Mitglieder eingereicht worden sind**			
6.1	Bekanntmachung einer Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen	§ 7 Absätze 1 und 3 SchwbVWO	Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist (siehe Ziffer 5.1)	**111**
6.2	Einreichung von Wahlvorschlägen	§ 7 Absätze 1 und 3 SchwbVWO	Bis zu einer Woche nach Bekanntgabe der Nachfrist	**107 109, 110**
6.3	Eingangsbestätigung, Prüfung der innerhalb der Nachfrist eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand (siehe Ziffern 5.2 bis 5.7)	siehe Ziffern 5.2 bis 5.7	Unverzüglich nach Eingang der Vorschläge	**107, 108**
	Wenn bis zum Ende der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag für die Vertrauensperson vorliegt: Bekanntmachung, dass die Wahl nicht stattfindet	§ 7 Absatz 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Ablauf der Nachfrist	
7	**Weitere Wahlvorbereitungen durch den Wahlvorstand:**			
7.1	Bekanntmachung der Bewerber getrennt für das Amt der Vertrauensperson und des/der stellvertretenden Mitglieds/er, jeweils in alphabetischer Reihenfolge (Bekanntmachungsform siehe Ziffer 3.4)	§ 8 SchwbVWO	**Spätestens** eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe	**112**
7.2	Bereitstellung gleicher Stimmzettel, Schreibstifte und Wahlumschläge	§ 9 Absätze 2 und 3 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	**113**
7.3	■ Wenn der Wahlberechtigte an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist (zum Beispiel Urlaub, Krankheit), Aushändigung/Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (Wahlausschreiben, Stimmzettel und Wahlumschlag, persönliche Erklärung des Wählers und Freiumschlag, Merkblatt über Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe) **oder** ■ Wenn der Wahlvorstand schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat: Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe	§ 11 Absatz 2 SchwbVWO	Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss so rechtzeitig erfolgen, dass der durch die Post zurückgesandte oder auf andere Weise zurückgegebene Freiumschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen kann	**114 115 116, 102**

Ereignis/Aufgabe		Rechtsgrundlage	Frist	Seite
7.4	Bestellung von Wahlhelfern	§ 2 Absatz 1 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	**100**
7.5	Beschaffung einer oder mehrerer Wahlurnen, Ausschilderung und Einrichtung des Wahllokals (zum Beispiel Wahlkabinen)	§ 10 Absatz 1 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	
8	**Tag der Wahl** Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt (siehe Ziffer 7.4), genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers	§ 10 Absatz 2 SchwbVWO	Bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 01.10. und dem 30.11., möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung	
8.1	Persönliche Stimmabgabe im Wahlraum (wenn der Wahlvorstand nicht generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat) ■ Unbeobachtetes Ankreuzen auf dem Stimmzettel (geheime Wahl), Einlegen in Wahlumschlag durch den Wähler ■ Abgabe des Wahlumschlags an ein Mitglied des Wahlvorstandes ■ Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ■ Einwurf des Wahlumschlags in die Wahlurne	§ 10 SchwbVWO		
8.2	Schriftliche Stimmabgabe ■ Öffnung der rechtzeitig eingegangenen Freiumschläge in öffentlicher Sitzung des vollständigen Wahlvorstandes ■ Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Stimmabgabe ■ Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ■ Einwurf des Wahlumschlags in die Wahlurne	§ 12 SchwbVWO	Unmittelbar vor Abschluss der Wahl	
8.3	Öffentliche Auszählung der Stimmen durch den vollständigen Wahlvorstand	§ 13 Absatz 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	**117/118**
8.4	Feststellung des Wahlergebnisses: Der gesamte Wahlvorstand hat über das Ergebnis eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist	§ 13 SchwbVWO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	**117/118**
9	**Annahme der Wahl**			
9.1	Schriftliche Benachrichtigung der gewählten Bewerber gegen Empfangsbestätigung	§ 14 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	**119**
9.2	Möglichkeit der Ablehnung der Wahl	§ 14 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
10	**Bekanntmachung der Gewählten**			
10.1	Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	**120**
10.2	Mitteilung der Gewählten durch den Wahlvorstand an den Arbeitgeber und an den Betriebs-/Personalrat; gegebenenfalls an die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung (nicht vorgeschrieben)	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	**120**
10.3	Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit	§ 163 Absatz 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 10.2)	**120**
11	**Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht** Im Geltungsbereich			
11.1	des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein	§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BetrVG oder Landespersonal-vertretungsrecht	Zwei Wochen beziehungsweise 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
11.2	des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen	§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BPersVG oder Landespersonal-vertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
11.3	des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg		Zehn Arbeitstage	
12	**Wahlunterlagen**			
12.1	Vernichtung verspätet eingegangener (Briefwahl-)Freiumschläge	§ 12 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO	Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht angefochten wurde, anderenfalls nach rechtskräftigem Abschluss des Anfechtungsverfahrens	
12.2	Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson	§ 16 SchwbVWO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung	

4.3 Vereinfachtes Wahlverfahren

Die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens setzt voraus, dass ein Betrieb weniger als 50 Wahlberechtigte hat und „nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden" Teilen besteht (vergleiche Abschnitt 4.1). Maßgeblich ist die Lage der Betriebsteile eines mehrteiligen Betriebs zueinander. Diese Voraussetzung soll sicherstellen, dass die Meinungsbildung und der Wahlprozess für die einzelnen Wahlberechtigten überschaubar sind.[165)]

Wechsel ins förmliche Wahlverfahren

Wenn die Voraussetzungen für die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vorliegen (siehe Abschnitt 4.1), darf weder auf Antrag eines Wahlberechtigten noch durch Beschluss der Wahlversammlung ins förmliche Wahlverfahren gewechselt werden, weil ansonsten die gesamte Wahl anfechtbar ist.[166)]

Wahlversammlung und Wahlleitung

Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es keinen Wahlvorstand. Seine Aufgaben übernehmen im vereinfachten Wahlverfahren die Teilnehmenden an der Wahlversammlung und die von ihr gewählte Wahlleitung. Zur Wahlversammlung lädt spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die bisherige örtliche Schwerbehindertenvertretung durch Aushang oder sonst in geeigneter Weise ein (§ 19 Absatz 1 SchwbVWO). Existiert im Betrieb oder in der Dienststelle keine örtliche Schwerbehindertenvertretung, obliegt die Einladung zur Wahlversammlung vorrangig einer gegebenenfalls bestehenden Stufenvertretung, beispielsweise der Gesamt- oder der Bezirksschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 6 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX). Nach § 19 Absatz 1 SchwbVWO können auch drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder – ausnahmsweise auch – das Integrationsamt einladen.

Einladung zur Wahlversammlung

Drei Wochen

Die Einladung zu dieser Wahlversammlung ist an keine Form oder Frist gebunden (zum Beispiel schriftlicher Aushang oder Einladung per E-Mail). Sie muss aber so rechtzeitig erfolgen und muss so bekannt gemacht werden, dass alle Wahlberechtigten teilnehmen können. Es wird empfohlen, die Einladung spätestens drei Wochen vor dem Termin bekannt zu geben sowie, soweit vorhanden, zusätzlich im betrieblichen Intranet als barrierefreie Textdatei zu veröffentlichen wegen der Erreichbarkeit der sehbehinderten und blinden Wahlberechtigten sowie zur Erhöhung der Wahlbeteiligung.

Wahlversammlung

Es ist auf keinen Fall zulässig, die Wahl auf der einmal jährlich stattfindenden Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten durchzuführen (§ 178 Absatz 6 SGB IX). Die Versammlungsteilnehmer können nicht spontan beschließen, dass ihre Versammlung nunmehr als Wahlversammlung im Sinne der §§ 19 und 20 SchwbVWO dienen soll, und dann Wahlen abhalten.[167)] Zur Wahlversammlung ist immer gesondert einzuladen.

Vorbereitung der Wahlversammlung

Die Vorbereitung der Wahlversammlung (Beschaffung von Blanko- oder Kopiervorlagen für Stimmzettel gleicher Farbe und Größe, der Wahlumschläge, eines Behälters für die Stimmzettel und Maßnahmen zum unbeobachteten Ausfüllen des Stimmzettels) trifft derjenige, der zur Wahlversammlung einlädt. Der Arbeitgeber hat dem Einladenden das nach § 163 Absatz 2 SGB IX geführte Verzeichnis einschließlich der Namensverzeichnisse wahlberechtigter Leiharbeitnehmer zu überlassen.[168)] Die Wahlordnung sieht nicht vor, dass eine Liste der Wahlberechtigten vor Durchführung der Wahl aufgestellt wird.

Eine „Online"-Wahl ist im vereinfachten Wahlverfahren ausgeschlossen, da die Wahl im Rahmen einer Wahlversammlung durchgeführt wird (§ 20 SchwbVWO).[169)]

Wahl einer Wahlleitung

Erste Aufgabe der Wahlversammlung ist die Wahl einer Wahlleitung. Eine besondere Vorschrift über die Beschlussfähigkeit der Wahlversammlung besteht nicht, sodass es allein auf die erschienenen Wahlberechtigten ankommt. Die Wahlleitung wird von den anwesenden Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Wahlleitung kann, muss aber nicht selbst aktiv wahlberechtigt sein; zur Wahlleitung können etwa auch passiv Wahlberechtigte[170)] gewählt werden.[171)]

Der Wahlleiter hat die Wahlberechtigten in eine Liste aufzunehmen. Die Wahlleitung darf nur Wahlberechtigte zur Wahlversammlung zulassen. Sie muss die Wahlberechtigung in der Wahlversammlung prüfen.[172)] Wird der Einladende zum Wahlleiter gewählt, kann er eine vorbereitete Liste zur Wahlversammlung mitbringen und gegebenenfalls in der Wahlversammlung ergänzen.

Prüfung der Wahlberechtigung

Für die Prüfung der Wahlberechtigung ist das Verzeichnis der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten hilfreich. Die Schwerbehindertenvertretung kann monatlich ein fortlaufendes Verzeichnis bezogen auf den jeweiligen Stand der Beschäftigung aller im Betrieb beschäftigter schwerbehinderter Menschen mit den Angaben zu Name, Vorname, Personalnummer, Beschäftigungsverhältnis, Geburtsdatum, Personalbereich und Einsatzstatus sowie den Kontaktdaten bestehend aus privater Anschrift, Telefonnummer und dienstlicher Anschrift beanspruchen.[173)]

Zahl der stellvertretenden Mitglieder

Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gewählt werden. Jeder Wahlgang beginnt damit, dass die Wahlleitung um – formlose – Wahlvorschläge bittet. Jeder Wahlberechtigte kann in der Wahlversammlung Kandidaten für die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder vorschlagen, auch sich selbst.[174)]

Zwei getrennte Wahlgänge

Vertrauensperson und stellvertretendes Mitglied oder stellvertretende Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen auf zwei Stimmzetteln gewählt. Auch bei der Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder sind insgesamt nur zwei Wahlgänge erforderlich, weil es die Wahlordnung vorsieht (§ 20 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO). Der Wahlleiter erstellt für jeden der beiden Wahlgänge einen Stimmzettel, auf dem die Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge mit Namen und Vornamen aufgeführt sind. Die Wahlleitung vervielfältigt den Stimmzettel in gleicher Ausführung (zum Beispiel durch Kopieren).

Stimmabgabe

Bei der Stimmabgabe für die Vertrauensperson kreuzt der Wähler auf dem (kopierten) Stimmzettel unbeobachtet einen Bewerber an. Bei der Stimmabgabe für die stellvertretenden Mitglieder kreuzt er so viele Bewerber an wie Stellvertreter zu wählen sind. Er legt den Stimmzettel in einen Wahlumschlag und übergibt ihn der Wahlleitung. Die Wahlleitung hält den Namen des Wählers in der Wählerliste fest und legt den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers ungeöffnet in die Wahlurne. Auf die Verwendung eines Wahlumschlags kann nach der Rechtsprechung nicht verzichtet werden.[175)]

Keine Briefwahl

Eine schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) ist im Gegensatz zur Betriebsratswahl im vereinfachten Wahlverfahren zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht möglich.

Unzulässige Stimmabgaben

Eine Wahl durch Zuruf („Ich mach's")[176] oder Handzeichen ist ungültig.[177] Gleichfalls nichtig ist eine Wahl, bei der die Stimmzettel gemeinsam am Tisch ausgefüllt werden.[178] Der Verzicht auf den Stimmzettel ist nicht zulässig, selbst dann, wenn alle damit einverstanden sind oder es nur einen einzigen Kandidaten gibt und die Wahlberechtigten ihre Zustimmung durch Beifall deutlich machen.

Das weitere Verfahren – wie Stimmenauszählung, Losentscheid bei Stimmengleichheit, Benachrichtigung der Gewählten, Bekanntmachung des Wahlergebnisses – verläuft wie im förmlichen Wahlverfahren.

Niederschrift

Die Wahlordnung schreibt für das vereinfachte Wahlverfahren nicht vor, dass über das Ergebnis der Wahl eine Niederschrift zu fertigen ist. Dies empfiehlt sich jedoch auf jeden Fall, um bei Ablehnung der Wahl den nachrückenden Bewerber oder später, bei vorzeitigem Ausscheiden der Vertrauensperson aus dem Amt, den nachrückenden Stellvertreter feststellen oder um den nächsten Wahltermin bestimmen zu können.

Die gewählten Bewerber haben das Recht, innerhalb von drei Arbeitstagen die Wahl abzulehnen (§ 19 Absatz 4 SchwbVWO in Verbindung mit § 13 SchwbVWO).

Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen sind der gewählten Vertrauensperson zu übergeben und von ihr mindestens bis zum Ende der Wahlperiode aufzubewahren (§ 20 Absatz 4 in Verbindung mit § 16 SchwbVWO).

WAHLKALENDER FÜR DAS VEREINFACHTE WAHLVERFAHREN

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
1	**Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen:** Die Amtszeit endet (spätestens) am ☐	§ 177 Absätze 5 und 7 SGB IX		
2	**Einladung zur Wahlversammlung** (Aushang oder persönliche Einladung oder mündlich und so weiter) durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung War bislang eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden oder wird sie nicht rechtzeitig tätig, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs-/Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen	§ 19 SchwbVWO § 19 Absatz 2 SchwbVWO	**Empfehlung** Drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung; mindestens zwei Wochen vor der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 09.11.)	**122**
3	**Wahlvorbereitung** durch die zur Wahlversammlung einladende Person/Stelle	§ 20 Absatz 3 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Durchführung der Wahlversammlung	**123, 124**
3.1	Bereitstellung gleicher Wahlumschläge und Schreibstifte, Blankovorlagen für Stimmzettel			
3.2	Beschaffung eines Behälters zur Aufnahme der Wahlumschläge			
3.3	Ausschilderung und Einrichtung des Versammlungsraumes (zum Beispiel Aufstellung einer Wahlkabine); Überprüfung, ob ein Kopierer oder Ähnliches zur Verfügung steht			
4	**Durchführung der Wahlversammlung**			
4.1	Wahl (formlos) einer Wahlleitung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Wahlberechtigten	§ 20 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO	Zu Beginn der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 01.10. und dem 30.11. möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung)	**125** **126/127**
4.2	Im Bedarfsfall Bestimmung von Wahlhelfern durch die Wahlversammlung	§ 20 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO		
4.3	Prüfung der Wahlberechtigung der Anwesenden durch die Wahlleitung			
4.4	Beschluss der Wahlversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Wahlberechtigten, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind	§ 20 Absatz 2 Satz 1 SchwbVWO		

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
4.5	Wahl der Vertrauensperson			
	■ Sammlung von Vorschlägen für Kandidaten (formlos)	§ 20 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO		
	■ Vorbereitung des Wahlgangs durch die Wahlleitung (Erstellung einer Stimmzettel-Vorlage mit den Namen und Vornamen der Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge, Vervielfältigung, Austeilung zusammen mit Wahlumschlägen)	§ 20 Absatz 3 Sätze 2 und 3 SchwbVWO		**123, 124**
	■ Unbeobachtetes Ankreuzen eines Kandidaten auf dem Stimmzettel (geheime Wahl), Einlegen in Wahlumschlag durch den Wähler	§ 20 Absatz 3 Satz 3 SchwbVWO		
	■ Abgabe des Wahlumschlags an die Wahlleitung, Einlegen in Wahlbehälter	§ 20 Absatz 3 Sätze 4 und 5 SchwbVWO		
	■ Namentliche Eintragung des Wählers in eine Liste	§ 20 Absatz 3 Satz 5 SchwbVWO		**125**
	■ Öffentliche Stimmenauszählung und Feststellung des Wahlergebnisses durch die Wahlleitung	§ 20 Absatz 3 Satz 6 und Absatz 4 SchwbVWO	Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung	
4.6	Wahl des stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder im getrennten Wahlgang	§ 20 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO	Sofort anschließend	
	Verfahren wie bei der Wahl der Vertrauensperson (siehe Ziffer 4.5) mit einem Unterschied: Auf dem Stimmzettel dürfen bei der Stimmabgabe so viele Kandidaten angekreuzt werden wie stellvertretende Mitglieder zu wählen sind	§ 20 Absatz 3 Satz 3, § 9 Absatz 4 SchwbVWO		
5	**Benachrichtigung der gewählten Bewerber** Die Gewählten sind schriftlich zu benachrichtigen; auch eine mündliche Benachrichtigung ist möglich	§ 14 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	**128**
6	**Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl**	§ 14 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	
7	**Bekanntmachung der Gewählten**			
7.1	Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	**129**
7.2	Mitteilung der Gewählten durch den Wahlleiter an den Arbeitgeber und an den Betriebs-/Personalrat; gegebenenfalls an die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung (nicht vorgeschrieben)	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	**129**

Ereignis/Aufgabe		Rechtsgrundlage	Frist	Seite
7.3	Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit	§ 163 Absatz 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 7.2)	**129**
8	**Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht** Im Geltungsbereich			
8.1	des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein	§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwei Wochen beziehungsweise 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
8.2	des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen	§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
8.3	des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg		Zehn Arbeitstage	
9	**Wahlunterlagen** Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson	§ 16 SchwbVWO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung	

4.4 Barrierefreie Vorbereitung und Durchführung der Wahlen

UN-Behindertenrechtskonvention

Mit Blick auf Artikel 3 des Grundgesetzes und die von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention (2009) müssen die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung barrierefrei durchgeführt werden. Die wesentlichen Arten von Behinderungen, die bei der barrierefreien Organisation und Durchführung der Wahl zu berücksichtigen sind, sind die körperlichen Behinderungen, die Sinnesbehinderungen und die geistige Behinderung.

Die Wahlordnung zur Schwerbehindertenvertretung in der aktuellen Fassung kennt nur eine Unterstützungsform behinderter Menschen bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung: Ein behinderter Mensch legitimiert eine Person seines Vertrauens als Hilfe bei der Stimmabgabe (§ 10 Absatz 4 SchwbVWO). Weiterführende Regelungen zur Verwendung von neuen Informationstechniken bei der Übermittlung von Wahlunterlagen fehlen ebenso wie Vorgaben zur Barrierefreiheit von Wahllokalen.

4.4.1 Barrierefreie Vorbereitung der Wahl

Förmliches Verfahren

Das förmliche Verfahren ist – so sagt es der Name – sehr förmlich ausgestaltet. Eine Alternative zum Wahlaushang sieht die SchwbVWO nicht vor. Anders als die Wahlordnung zum Betriebsrat regelt die SchwbVWO **keine „ersetzende" Online-Bekanntmachung**, also die elektronische Bekanntmachung **anstelle** des Aushangs.

Barrierefreie Unterrichtung bei sinnesbehinderten Menschen (§ 2 Absatz 5 SchwbVWO)

Die von der SchwbVWO vorgesehene Bekanntmachung durch Aushang läuft bei manchen blinden oder sehbehinderten Menschen ins Leere – abhängig von der Ausprägung der Sehstörung. Diese Wahlberechtigten müssen, damit eine barrierefreie Wahlteilnahme möglich ist, sonst in geeigneter Weise über die Inhalte des Wahlaushangs informiert werden.

Wahlunterlagen in Papierform

Die Wahlunterlagen sollten DIN-A4-Format haben und auf weißem oder weißlichem Papier erstellt werden. Schriftart, Schriftgröße und Kontrast sollen so gewählt werden, dass die Lesbarkeit erleichtert wird:

- Gut lesbare Schriftarten sind die sogenannten serifenfreien Schriften wie zum Beispiel Arial oder Helvetica.
- Die Schriftgröße sollte mindestens 3 mm/12 Punkte betragen. Ein Zeilenabstand von mindestens 120 Prozent der Schriftgröße erhöht die Lesbarkeit.
- Schwarze Schrift auf weißem Hintergrund weist den optimalen Kontrast auf.

Ergänzende elektronische Wahlunterrichtung

Im **förmlichen Wahlverfahren** kann der Wahlvorstand beschließen, dass das Wahlausschreiben, Wahlvorschläge und Wählerlisten sowie die Wahlordnung **zusätzlich** in elektronischer Form veröffentlicht werden, um sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte, die auf die optische Vergrößerung von Dokumenten, Sprachausgabe oder Brailleschrift angewiesen sind, über die Wahl zu informieren.

Bei der Bereitstellung der Wahlunterlagen in elektronischer Form ist ebenfalls auf eine barrierefreie Ausführung zu achten. Weitere Informationen dazu finden Sie beim Aktionsbündnis für

barrierefreie Informationstechnik (AbI) unter **www.di-ji.de** > Startseite > Veröffentlichungen > Leitfäden > Dokumente.

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt hat § 2 Absatz 5 SchwbVWO herangezogen. **Blinden oder sehbehinderten Wahlberechtigten** sind die Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Wählerlisten, Wahlvorschläge, Wahlordnung) in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen, wie dies auch für **ausländische Wahlberechtigte** vorgesehen ist, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Die fehlende Barrierefreiheit von Wahlunterlagen kann zur Unwirksamkeit der gesamten Wahl führen.[179)]

Welche Art der Bekanntmachung geeignet ist, ist nicht vorgegeben. Die Vielfalt an individuellen, behinderungsbedingten Einschränkungen stellt die Wahlvorstände vor große Herausforderungen, die über § 5 Absatz 2 SchwbVWO weit hinausgehen.[180)] Nicht jede Behinderung ist gleich ausgeprägt und nicht jeder blinde oder sehbehinderte Mensch ist in der Lage, seine Behinderung durch technische Lösungen zu kompensieren.

Technische Lösungen

Die Bekanntmachung muss nicht zwingend in Brailleschrift erfolgen, wenn nicht sichergestellt ist, dass alle Betroffenen diese lesen können.

Brailleschrift

In Betrieben, in denen die betroffenen Wahlberechtigten sämtlich Zugang zum Intranet haben und entsprechende Vorrichtungen (Sprachausgabe, Ausgabe in Brailleschrift) vorhanden sind, kann die Information – ergänzend zu den Aushängen am „Schwarzen Brett" – daher elektronisch durch E-Mail oder durch Einstellen einer Datei in das Intranet, zum Beispiel in einen Dateiordner zur Wahl, geschehen, vorausgesetzt, dass alle betroffenen Wahlberechtigten auf dieses Verfahren hingewiesen worden sind.[181)]

Intranet

Entscheidend ist, dass der Wahlvorstand die behinderungsbedingten Einschränkungen in der Wahrnehmungsmöglichkeit erkennt und sicherstellt, dass auch die blinden oder sehbehinderten Beschäftigten vom Inhalt der Wahlaushänge Kenntnis erlangen.[182)]

Elektronische Bekanntmachung

Die elektronische Bekanntmachung ersetzt nicht den Aushang; erlaubt ist nur die ergänzende elektronische Bekanntmachung!

Auslegung der Wählerliste an barrierefrei zugänglichen Stellen (§ 3 Absatz 2 SchwbVWO)
Die Vorschrift verlangt die Auslegung zur Einsicht an geeigneter Stelle. Diese Stellen müssen barrierefrei zugänglich sein.[183)]

Anhaltspunkte für die Auswahl von geeigneten Räumlichkeiten für die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung sind:

- **Gehwege** müssen breit genug für die Nutzung mit dem Rollstuhl oder mit Gehhilfen sein, eine feste und ebene Oberfläche haben und nur eine geringe Längsneigung (bei bis zu 10 m maximal sechs Prozent, bei längeren Steigungen maximal drei Prozent).

- **Zugänge** müssen für Rollstuhlbenutzer barrierefrei, das heißt stufenlos und schwellenlos, erreichbar sein. Bei Höhenunterschieden zu den Eingängen sind (mobile) Rampen erforderlich beziehungsweise die Erreichbarkeit des Wahllokals ist über Aufzüge sicherzustellen.

- **Ausstattungselemente** (zum Beispiel Blumenkästen) im Eingangsbereich dürfen nicht die nutzbare Breite der Verkehrsflächen einengen.

- **Gebäudeeingangstüren** sollten vorrangig automatisch zu öffnen und zu schließen sein. Karusselltüren und Pendeltüren sind keine barrierefreien Zugänge und als einziger Zugang für ein Wahllokal ungeeignet.

- Alle **Türen** zum und im Wahllokal müssen deutlich erkennbar, leicht zu öffnen und zu schließen sowie sicher zu passieren sein. Türschwellen sind zu vermeiden. Die Durchgangsbreite muss mindestens 90 cm betragen. Türgriffe sollen greifsicher für sehbehinderte und motorisch eingeschränkte Menschen sein. Drehgriffe und eingelassene Griffe sind nicht geeignet.

- Für Menschen mit Sehbehinderungen oder mit kognitiven Einschränkungen sollte der Eingangsbereich **kontrastreich gestaltet und ausreichend beleuchtet** werden. Für blinde Menschen ist eine Führung mit dem Langstock durch ertastbare Elemente wichtig.

- **Treppen** sind für Menschen mit Geh- und Sehbehinderungen barrierefrei nutzbar, wenn sie gerade Läufe, Setzstufen und beidseitig durchgehende Handläufe haben. Eine gute Erkennbarkeit der Treppenstufen wird zum Beispiel durch Markierungsstreifen an den Enden der Trittstufen sichergestellt. Für blinde Menschen sind vor Beginn und Ende einer Treppe Aufmerksamkeitsfelder wichtig, die taktil erfassbar sind.

- **Orientierungshinweise** müssen auch für Sehbehinderte und Hörbehinderte leicht erfassbar sein. Informationen können visuell, auditiv und taktil gestaltet werden.

- Wähler müssen die Möglichkeit haben, bei Bedarf eine behindertengerecht ausgestattete **Toilettenanlage** aufsuchen zu können.

- Im **Brandschutzkonzept** für das Gebäude, in dem die Wahl durchgeführt wird, sind die Belange von Menschen mit motorischen und Sinneseinschränkungen zu berücksichtigen.

- **Kommunikationsanlagen** wie Türöffner-, Klingel-, Gegensprech-, Notruf- und Telekommunikationsanlagen sind in die barrierefreie Gestaltung einzubeziehen. Der besondere Bedarf für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen ist zu berücksichtigen.

Barrierefreier Wahlraum (§ 5 Absatz 1 Nummer 13 SchwbVWO)
Der Wahlvorstand hat dafür Sorge zu tragen, dass der ausgewählte Wahlraum barrierefrei, insbesondere für Rollstuhlfahrer erreichbar ist. Da Wahllokale immer nur für ganz kurze Zeiträume in vorhandenen Gebäuden eingerichtet werden, ist es nicht immer möglich, alle Anforderungen nach der DIN-Norm 18040 für barrierefreies Bauen zu berücksichtigen.

DIN-Norm für barrierefreies Bauen

In Großbetrieben oder großen Dienststellen darf der Wahlvorstand auch mehrere Orte als Wahlräume bestimmen. Es muss dann zumindest einer der Wahlräume barrierefrei sein.

Die unter „Ergänzende elektronische Wahlunterrichtung“ beschriebenen Anforderungen geltend entsprechend. Zusätzlich sind sicherzustellen:

- die **Zugänglichkeit zur Wahlurne** und sicherer Aufenthalt im Wahllokal; dazu gehören eine ausreichende Raumbeleuchtung und nicht rutschende Bodenbeläge. Für Rollstuhlbenutzer sollten unterfahrbare Tische mit einer Maximalhöhe von 85 cm und ausreichend große Wahlkabinen (1,10 m breit x 1,40 m tief) bereitgestellt werden. Informationstafeln sind für sehbehinderte Wähler gut lesbar anzubieten. Ausstattungselemente im Wahllokal sind

so zu gestalten, dass blinde oder sehbehinderte Menschen diese rechtzeitig als Hindernis wahrnehmen können. Eine der Wahlkabinen sollte so aufgestellt beziehungsweise gestaltet werden, dass sehbehinderte und blinde Wähler mit einer Person des Vertrauens als Ausfüllhilfe vertraulich ihre Stimme abgeben können. Die Wahlurne sollte auch von Rollstuhlfahrern und kleinwüchsigen Personen erreicht werden können.

Vereinfachtes Verfahren

Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Absatz 1 SchwbVWO)
Im vereinfachten Verfahren kann der Wahlleiter zur Wahlversammlung durch Aushang „oder sonst in geeigneter Weise“ einladen. Diese Regelung schließt die Unterrichtung in elektronischer Form ein, setzt aber voraus, dass alle Beschäftigten über einen Zugang zu den genutzten elektronischen Medien verfügen.

Zum Beispiel: durch Aushang

Durchführung der Wahlversammlung
Hör- und sehbehinderten Menschen ist eine möglichst gleichberechtigte Teilnahme an der Wahlversammlung zu ermöglichen. Damit hörbehinderte Menschen korrekt über das Wahlverfahren und die Wahlbewerber informiert werden und die persönliche Vorstellung der Kandidaten verstehen und Nachfragen stellen können, sind bei Bedarf in der Wahlversammlung Gebärdensprachdolmetscher oder andere Kommunikationshelfer (§ 3 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe a) bis d) der Kommunikationshilfe-Verordnung – KHV) einzusetzen. Die Kosten des erforderlichen Gebärdensprachdolmetschereinsatzes sind Kosten der Wahl und vom Arbeitgeber zu tragen.

Gebärdensprachdolmetscher

4.4.2 Barrierefreie Stimmabgabe

Bei körperlicher Behinderung: Unterstützung durch eine Hilfsperson (§ 10 Absatz 4 SchwbVWO)
Die Wahlordnung zur Schwerbehindertenvertretung lässt die Unterstützung durch eine Hilfsperson zu.

Der Wahlberechtigte muss **infolge seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt** sein. Die Regelung ist auf körperliche Gebrechen, die die Wahlhandlung beeinträchtigen, beschränkt. Bei geistigen und seelischen Gebrechen ist keine Hilfe zulässig.[184)]

Voraussetzungen

Ausländische Wahlberechtigte
Die Bestimmung kann nicht ausgedehnt werden auf Wahlberechtigte, die nicht fähig sind, in der deutschen Sprache zu kommunizieren.[185)] Dies folgt aus § 2 Absatz 5 SchwbVWO. Den Bedürfnissen ausländischer Wahlberechtigter, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, wird durch die Unterrichtung durch den Wahlvorstand gemäß den Anforderungen des § 2 Absatz 5 SchwbVWO Rechnung getragen.[185)]

Die Unfähigkeit, in der deutschen Sprache zu kommunizieren, ist abzugrenzen von der Unkundigkeit zu lesen (funktionaler Analphabetismus). Bei mangelnder Lesefähigkeit des Wählers kann eine Behinderung bei der Stimmabgabe angenommen werden, sodass § 10 Absatz 4 SchwbVWO (Hilfeleistung durch andere Person) anwendbar ist. Voraussetzung ist, dass der Wähler im Vollbesitz seiner geistigen Kräfte und imstande ist, die Hilfsperson sinnvoll auszuwählen.[186)]

Mangelnde Lesefähigkeit

Die Wahrung des Wahlgeheimnisses muss hinter dem Interesse, dass nach Möglichkeit alle Wahlberechtigten an der Wahl teilnehmen können, zurücktreten.

Verfahren

Der Wähler muss dem Wahlvorstand mitteilen, dass er behinderungsbedingt bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist. Dabei muss er die Art der Beeinträchtigung, nicht aber das Krankheitsbild konkretisieren. Außerdem muss er die Person, die ihm helfen soll, bestimmen. Die Mitteilung kann im Wahlraum mündlich erfolgen.

Hilfsperson

Der Wahlvorstand prüft die Voraussetzungen für die Hinzuziehung einer Hilfsperson bei der Stimmabgabe.[187)] Die im Wahlraum anwesenden Mitglieder des Wahlvorstandes, ersatzweise das allein anwesende Wahlvorstandsmitglied, entscheiden sodann durch Beschluss, dass der beeinträchtigte Wahlberechtigte eine Hilfsperson zur Wahlhandlung hinzuziehen darf. Die Entscheidung über die Zulassung oder Ablehnung einer Hilfsperson ist in die Niederschrift aufzunehmen.

Ersatzmitglieder

Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahlhelferinnen und Wahlhelfer dürfen nicht als Hilfsperson bestimmt werden (§ 10 Absatz 4 Satz 2 SchwbVWO). Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes dürfen als Hilfsperson bestimmt werden, solange sie nicht nachgerückt sind.[188)]

Hilfeleistung

Wie die Hilfeleistung aussehen kann, hängt von der Art und Schwere der Beeinträchtigung ab. Die Hilfeleistung hat sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers zur Stimmabgabe zu beschränken (vergleiche § 57 Absatz 2 Satz 1 BWahlO). Die Hilfsperson darf nur den Willen des Wahlberechtigten ausführen. Sie darf den Wähler weder beraten noch ihm Vorschläge machen, wie er wählen soll. Die Hilfsperson darf dem Wähler bei der Kennzeichnung des Stimmzettels, beim Falten und gegebenenfalls beim Einlegen des Stimmzettels in den Wahlumschlag behilflich sein.[189)] (Der Wahlumschlag wird vom Mitglied des Wahlvorstandes in die Wahlurne eingeworfen.)

Blindheit und Sehbehinderung

Blindheit und eine erhebliche Sehbehinderung werden als körperliche Behinderung im Sinne des § 10 Absatz 4 SchwbVWO angesehen;[190)] blinde und sehbehinderte Menschen können demnach Hilfspersonen nach § 10 SchwbVWO bestimmen.

Wahlschablonen

Wahlschablonen (anderer Begriff: Stimmzettelschablonen) ermöglichen blinden und sehbehinderten Wahlberechtigten die eigenständige Stimmabgabe. Der blinde oder sehbehinderte Mensch legt die Schablone auf den Stimmzettel und kann sich damit in Brailleschrift auf dem Stimmzettel orientieren.

Persönliche Stimmabgabe

Vorteil der Wahlschablonen ist, dass sie im Unterschied zur Hinzuziehung einer Hilfsperson eine persönliche und damit unmittelbare Stimmabgabe ermöglichen.[191)] Für die Beschaffung von Wahlschablonen ist der Wahlvorstand zuständig. Wahlschablonen werden von den regionalen Vereinen und Verbänden der blinden und sehbehinderten Menschen erstellt. Die Kosten für Wahlschablonen gehören zu den Kosten der Wahl, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Stimmzettelschablonen bei innerbetrieblichen Wahlen

Die Herstellung von Stimmzettelschablonen wie bei der Bundestagswahl (vergleiche § 45 BWahlO) wird für innerbetriebliche Wahlen im vereinfachten Verfahren bereits aus zeitlichen Gründen nicht in Betracht kommen. Sind mehrere wahlberechtigte blinde und sehbehinderte Menschen betroffen und sind technische Lösungen nicht verfügbar, könnte im förmlichen Verfahren der Wahlvorstand frühzeitig zu den regionalen Verbänden und Vereinen der blinden und sehbehinderten Menschen wegen dieser Frage Kontakt aufnehmen.

Geistige Behinderung

Vollbetreuung

Personen, für die eine Betreuung zur Besorgung aller Angelegenheiten eingerichtet ist, dürfen nicht wählen (siehe Kapitel 2). Nur eine Vollbetreuung hat den Verlust des Wahlrechts zur Folge, nicht aber eine Teilbetreuung, das heißt eine Betreuung, die auf einzelne Aufgabengebiete (beispielsweise die Sorge in gesundheitlichen Angelegenheiten) beschränkt ist.

Danach haben auch Menschen mit geistiger Behinderung das Recht zu wählen, wenn nicht für sie eine Betreuung in allen Lebensbereichen angeordnet ist. Wahlberechtigte Menschen mit geistiger Behinderung können über die Wahl zusätzlich zum regulären Wahlaushang durch Informationen in Leichter Sprache mündlich oder schriftlich unterrichtet werden.

Leichte Sprache

Leichte Sprache soll das Verstehen von Texten, die selbstständige Informationssuche und damit Selbstbestimmung von erwachsenen Menschen verbessern, die aus unterschiedlichen Gründen, vorübergehend oder dauerhaft, Probleme mit einem komplexen Satzbau haben und Fremdwörter nicht verstehen. Zur Zielgruppe der Leichten Sprache zählen Personen mit kognitiven Einschränkungen und Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist.

Das Netzwerk Leichte Sprache e. V. hat Grundsätze herausgegeben, die auf eine besonders leichte Verständlichkeit der deutschen Sprache abzielen. Sie umfassen neben Sprachregeln auch Rechtschreibregeln sowie Empfehlungen zu Typografie und Mediengebrauch.

Sprachregeln

- Es werden kurze Sätze verwendet.
- Jeder Satz enthält nur eine Aussage.
- Es werden Aktivsätze eingesetzt.
- Im Interesse der Verständlichkeit besteht ein Satz aus den Gliedern Subjekt + Prädikat + Objekt.
- Der Konjunktiv wird vermieden.
- Der Genitiv wird in den meisten Fällen durch präpositionale Fügungen mit „von“ ersetzt.
- Nicht verwendet werden Synonyme, Sonderzeichen und Verneinungen.
- Präzise Mengenangaben sollen durch „viel“ oder „wenig“, Jahreszahlen durch „vor langer Zeit“ oder Ähnliches ersetzt werden.
- **Aber:** Leichte Sprache ist nicht Kindersprache, speziell werden die Anreden „Du“ und „Sie“ wie in der Standardsprache verwendet.

Rechtschreibregeln

Bei Zusammensetzungen wird durch Binde-Striche verdeutlicht, aus welchen Wörtern die Zusammensetzungen bestehen.

Regeln zum Textinhalt

Abstrakte Begriffe werden vermieden; wo sie notwendig sind, werden sie durch anschauliche Beispiele oder Vergleiche erklärt. Bildhafte Sprache wird vermieden. Wenn Fremdwörter oder Fachwörter vorkommen, werden sie erklärt. Abkürzungen werden bei der ersten Nennung durch die ausgeschriebene Form erklärt.

Empfehlungen zu Typografie und Mediengebrauch

Wörter werden nicht in durchgehenden Großbuchstaben geschrieben. Kursive Schrift wird nicht verwendet. Texte werden übersichtlich gestaltet, zum Beispiel steht jeder Satz in einer eigenen Zeile. Texte sind durchgehend linksbündig im Flattersatz. Es werden Aufzählungspunkte verwendet. Bild und Text fließen nicht ineinander. Bilder helfen, einen Text besser zu verstehen.

5

5 KOSTEN UND SCHUTZ DER WAHL

Das SGB IX und die gemäß § 183 SGB IX erlassene SchwbVWO treffen hinsichtlich der Kosten des Wahlverfahrens und des Schutzes der Wahl und der Wahlbewerber sowie der Wahlvorstände oder Wahlleitungen keine besonderen Regelungen; vielmehr verweist § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX diesbezüglich auf das Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht.

5.1 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Verzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten

Gemäß § 2 Absatz 6 SchwbVWO hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand und den Wahlleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen. Er hat ihnen insbesondere alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte und Unterlagen der bei ihm beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen (§ 163 Absätze 1 und 2 SGB IX) zur Verfügung zu stellen. Wenn der Wahlvorstand oder der Wahlleiter bei der Vorprüfung zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses zu der Ansicht gelangt, ein bestimmter Personenkreis erfülle die Kriterien eines wahlberechtigten Beschäftigten, kann der Arbeitgeber diese Auffassung zwar infrage stellen und anzweifeln, seine gegenteilige Meinung aber nicht dadurch durchzusetzen versuchen, dass er dem Wahlvorstand oder Wahlleiter die strittigen Daten verweigert.[192)] Diese Auskunftsansprüche können gegebenenfalls durch einstweilige Verfügung im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchgesetzt werden.

Wahlaushänge

Für die vorgeschriebenen Wahlaushänge (§ 5 Absatz 2 SchwbVWO) ist ausreichender Raum zur Verfügung zu stellen; für die Wahl selbst, ist vom Arbeitgeber ein geeignetes Wahllokal bereitzuhalten.

5.2 Kosten der Wahl

Freistellung von der Arbeit

Die Mitglieder des Wahlvorstandes und der Wahlleiter sind vom Arbeitgeber in dem Umfang, wie ihre Arbeitskraft für Wahlaufgaben beansprucht wird, von der Arbeit freizustellen (§ 20 Absatz 3 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 2 BPersVG).

Die Kosten der Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 20 Absatz 3 Satz 1 BetrVG, § 24 Absatz 2 BPersVG). Dazu gehören insbesondere die Kosten für Schreibmaterial, Briefmarken, Stimmzettel und Wahlurne. Der Arbeitgeber hat auch die Kosten für notwendige Schulungen des Wahlvorstandes und der Wahlleiter zu tragen.[193)]

Fahrtkosten

Zu den notwendigen, vom Arbeitgeber zu übernehmenden Aufwendungen gehören auch die Fahrtkosten, die durch die Teilnahme der Wahlberechtigten an der Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes (§ 1 Absatz 2 SchwbVWO) oder an der Wahlversammlung (§ 20 SchwbVWO) entstehen, zum Beispiel anreisende Außendienstmitarbeiter, Wahlberechtigte aus Nebenbetrieben und zur Wahl zusammengefassten Betrieben oder Dienststellen sowie Wahlberechtigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen (vergleiche Kapitel 3).

Arbeitsentgelt

Zudem darf der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht um die versäumte Arbeitszeit kürzen, die zur Ausübung des Wahlrechts beziehungsweise zur Betätigung im Wahlvorstand oder als Wahlleiter erforderlich ist (§ 20 Absatz 3 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 2 Satz 2 BPersVG).

5.3 Schutz der Wahl

Ausübung des Stimmrechts

Wahlschutz nach den § 20 Absatz 1 BetrVG, § 24 Absatz 1 BPersVG bedeutet, dass die Wahl von niemandem behindert oder in unerlaubter Weise beeinflusst werden darf. Untersagt ist insbesondere,

- notwendige Schulungen für Mitglieder des Wahlvorstandes abzulehnen,
- die Wahlberechtigten bei der Ausübung ihres Stimmrechts zu beschränken (zum Beispiel durch die Streichung aus der Liste der Wahlberechtigten),
- Behinderung durch die Lage beziehungsweise nicht behinderungsgerechte Gestaltung des Wahllokals,
- die Zeit oder Dauer der Stimmabgabe zu beschränken,
- die Wahlbewerber bei ihrer Kandidatur zu behindern,
- dem Wahlvorstand wahlrechtlich erforderliche Informationen vorzuenthalten oder unvollständig oder verspätet mitzuteilen oder eventuelle Änderungen nicht nachzumelden.

Die Behinderung oder unzulässige Beeinflussung der Wahl kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet werden (§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX, § 119 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG). Sie kann die Anfechtbarkeit der Wahl, bei besonders groben Verstößen die Nichtigkeit der Wahl begründen (vergleiche Kapitel 8). Der Wahlvorstand und der Wahlleiter haben einen Anspruch auf Unterlassung von unzulässiger Wahlbeeinflussung und Wahlbehinderung. Diesen Unterlassungsanspruch kann der Wahlvorstand beziehungsweise der Wahlleiter gegebenenfalls auch im Wege einer einstweiligen Verfügung im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchsetzen.[194)]

5.4 Kündigungsschutz des Wahlvorstandes, des Wahlleiters, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber

Die Mitglieder des Wahlvorstandes und der Wahlleiter[195)] haben denselben Kündigungsschutz wie er bei Betriebs- oder Personalratswahlen besteht (§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX). § 15 Absatz 3 KSchG, § 103 BetrVG und §§ 24, 47 BPersVG sowie die Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze finden entsprechende Anwendung. Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstandes beziehungsweise des Wahlleiters ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung beziehungsweise Wahl an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

Kündigungsschutz Wahlinitiatoren

§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX verweist auch auf § 15 Absatz 3a KSchG. Nach dieser Vorschrift sind Wahlinitiatoren (§ 177 Absatz 2 SGB IX), die zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen, ebenfalls gegen eine ordentliche Kündigung geschützt. Voraussetzung dieses Schutzes ist, dass eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht existiert oder die bisherige Vertrauensperson keinen Wahlvorstand bestellt und auch der Betriebs- oder Personalrat trotz § 1 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO nicht zur Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einlädt.[196)]

Kündigungsschutz Wahlbewerber

Der Kündigungsschutz für einen Wahlbewerber besteht vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Der besondere Kündigungsschutz des Wahlbewerbers setzt seine Wählbarkeit voraus.[197)] Der Wahlbewerber muss außerdem seiner Kandidatur zugestimmt haben.

Der Kündigungsschutz im förmlichen Wahlverfahren beginnt für diesen Wahlbewerber, sobald ein Wahlvorschlag mit der erforderlichen Mindestzahl von Stützunterschriften (§ 6 Absatz 2 SchwbVWO) vorliegt; der Wahlvorschlag muss noch nicht beim Wahlvorstand eingereicht worden sein. Der Kündigungsschutz setzt nicht voraus, dass das Wahlausschreiben schon erlassen ist.[198)]

Als Nachweis der Kandidatur im vereinfachten Wahlverfahren dient der Stimmzettel, auf dem der Wahlleiter die von den Wahlberechtigten in der Wahlversammlung vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt hat (§ 20 Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO).

5.5 Versetzungs- und Abordnungsschutz im öffentlichen Dienst

Besonderer Schutz

Wahlbewerber und Wahlvorstände oder Wahlleiter im öffentlichen Dienst haben einen besonderen Versetzungs- und Abordnungsschutz (§ 24 Absatz 1 Satz 3, § 47 Absatz 2 Sätze 1 und 2 BPersVG). Sie dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung ihrer Mitgliedschaft im Wahlvorstand beziehungsweise ihrer Kandidatur aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Dieser Versetzungs- und Abordnungsschutz beginnt bei Mitgliedern des Wahlvorstandes mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung oder Wahl; bei den Wahlbewerbern mit dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags. Der Wahlleiter wird erst in der Wahlversammlung gewählt, daher sind die Regelungen nur eingeschränkt übertragbar. Der Versetzungs- und Abordnungsschutz endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende und ergänzende Regelungen treffen.

5.6 Versetzungsschutz in Betrieben der Privatwirtschaft

Die Versetzung von Wahlvorständen und Wahlbewerbern, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, es sei denn, der Betroffene ist mit der Versetzung einverstanden (§ 103 Absatz 3 BetrVG). Aus dringenden betrieblichen Gründen kann das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers notwendig ist, ersetzen (§ 103 Absatz 2 BetrVG). Unter Versetzung ist die Zuweisung einer Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers zu verstehen.[199)]

6

6 BESONDERHEITEN DER WAHL FÜR EINZELNE BEREICHE

6.1 Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Richterinnen und Richter

Mindestens fünf

§ 177 Absatz 1 Satz 2 SGB IX sieht vor, dass bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte beziehungsweise gleichgestellte Richter angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung wählen. Da bei vielen kleinen Gerichten die Zahl von fünf schwerbehinderten Richtern erfahrungsgemäß selten erreicht wird, hat der Gesetzgeber weitgehende Möglichkeiten geschaffen, Gerichte für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung der Richter zusammenzufassen. Im Benehmen mit dem Integrationsamt können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige, zum Beispiel Zivil- und Verwaltungsgerichte, sowie Gerichte unterschiedlicher Stufen, zum Beispiel Amts-, Land- und Oberlandesgerichte, zusammengefasst werden. Auch für die Zusammenfassung von Gerichten muss das Merkmal der räumlichen Nähe erfüllt sein.[200)]

Richter und nichtrichterliche Beschäftigte

An einem Gericht, an dem mindestens fünf schwerbehinderte Richter sowie mindestens fünf nichtrichterliche Beschäftigte tätig sind, ist neben der Schwerbehindertenvertretung der Richter nach § 177 Absatz 1 Satz 2 SGB IX eine weitere Schwerbehindertenvertretung nach § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX zu bilden, zu der ausschließlich die nichtrichterlichen Beschäftigten wahlberechtigt und wählbar sind.[201)] Das heißt, die Schwerbehindertenvertretungen der Richter und des nichtrichterlichen Personals sind eigenständig und können nur getrennt voneinander gewählt werden; die Bildung einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung ist nicht zulässig.

Mindestzahl nicht erreicht

Erreicht eine der beiden Gruppen nicht die Mindestzahl für die Wahl einer eigenen Schwerbehindertenvertretung, so werden ihre Interessen von der jeweiligen Bezirksvertrauensperson der Richter beziehungsweise der Bezirksvertrauensperson des nichtrichterlichen Personals wahrgenommen.

Anwendbare Vorschriften

Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen gelten nur die §§ 24 bis 27 SchwbVWO. Dort ist in Anlehnung an die Vorschriften des Deutschen Richtergesetzes über die Wahl des Richterrates für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ein besonders ausgestaltetes, vereinfachtes Verfahren vorgesehen. Gemäß § 24 Absatz 1 SchwbVWO ist zunächst ein Wahlausschreiben zu erlassen. Die Durchführung der Wahl erfolgt dann auf einer Wahlversammlung gemäß § 25 SchwbVWO. Die regelmäßige Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen der Richterinnen und Richter findet in der Zeit vom

1. Dezember bis 31. Januar, die regelmäßige Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März statt. Die Ausführungen zu Abschnitt 4.3 gelten entsprechend.

Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

In der Gerichtsbarkeit gibt es ebenfalls Bezirks- und Hauptrichterräte für den jeweiligen Gerichtszweig (Zivil-, Verwaltungs-, Finanz-, Arbeits- und Sozialgerichte). Dort, wo solche Richterräte gebildet sind, werden entsprechende Stufenvertretungen und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied für die schwerbehinderten Richterinnen und Richter gewählt (§ 180 Absatz 4 Satz 1, Absatz 5 SGB IX). Eine Besonderheit besteht dort, wo in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere örtliche Schwerbehindertenvertretungen zu wählen sind und in diesem Gerichtszweig kein Hauptrichterrat gebildet ist. Hier wird trotz Fehlens einer entsprechenden Vertretung der nicht behinderten Richterinnen und Richter eine Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter gewählt (§ 180 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).

Wählbar zur Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der Richterinnen und Richter ist nur, wer selbst Richterin oder Richter ist (vergleiche § 180 Absatz 7 Halbsatz 1 in Verbindung mit § 177 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

6.2 Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

§ 177 Absatz 1 Satz 2 SGB IX gilt für Staatsanwälte entsprechend, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird (§ 177 Absatz 1 Satz 3 SGB IX).

Personalvertretungsgesetze der Länder

Die Frage, ob für Staatsanwälte eine besondere Personalvertretung gebildet wird, regelt das jeweilige Personalvertretungsgesetz. Besondere Personalvertretungen werden zum Beispiel bei den Generalstaatsanwaltschaften gebildet. Dort, wo das Landespersonalvertretungsrecht eine eigenständige Personalvertretung für Staatsanwälte vorsieht, so zum Beispiel in Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, bilden die schwerbehinderten Staatsanwälte eine eigenständige Gruppe, die eine eigene Vertrauensperson der schwerbehinderten Staatsanwälte wählt, wenn die Mindestzahl von fünf schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Staatsanwälten erreicht wird (§ 177 Absatz 1 Satz 3 SGB IX). Eine Zusammenfassung mit dem Verwaltungspersonal der Staatsanwaltschaft zur Wahl einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung ist – auch wenn die Mindestzahl von fünf schwerbehinderten Staatsanwälten nicht erreicht wird – in diesen Bundesländern nicht möglich.[202)] Dies folgt aus der in § 177 Absatz 1 Satz 3 SGB IX angeordneten entsprechenden Anwendung der für die Richter geltenden Regelung des § 177 Absatz 1 Satz 3 SGB IX (siehe Abschnitt 6.1).

Wie aus der entsprechenden Anwendung des § 177 Absatz 1 Satz 2 SGB IX folgt, haben nur Staatsanwältinnen und Staatsanwälte das aktive und passive Wahlrecht. Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung und die Wahl der Stufenvertretungen der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte verweist § 23 SchwbVWO auf die Vorschriften des ersten und zweiten Teils (§§ 1 bis 22 SchwbVWO).

Kein Staatsanwaltsrat

In den Bundesländern, in denen es keinen Staatsanwaltsrat gibt, wählen die schwerbehinderten Staatsanwälte zusammen mit den übrigen schwerbehinderten Beschäftigten eine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung.

6.3 Sonderregelungen für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr

In Dienststellen der Bundeswehr sind gemäß § 177 Absatz 4 SGB IX auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.[203)] § 128 SGB IX wurde geändert; nach der Neufassung (§ 211 SGB IX) können auch Soldatinnen und Soldaten gleichgestellt werden; sie erlangen mit der Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit das aktive und passive Wahlrecht.

Aktives und passives Wahlrecht

Novelliertes Recht

Das Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) wurde in 2016 novelliert. Für Soldatinnen und Soldaten gilt das Bundespersonalvertretungsgesetz nach Maßgabe der §§ 60 bis 62 entsprechend. Insoweit werden die Streitkräfte der Verwaltung gleichgestellt (§ 59 SBG).

Wegen der Einzelheiten zum Wahlrecht wird auf die Regelungen des Kapitels 5 „Beteiligung der Soldatinnen und Soldaten durch Personalvertretungen“ (§§ 59 ff. SBG) verwiesen.

6.4 Besonderheiten im Kirchenrecht

Unterschiedliche Regelungen

Aufgrund des verfassungsrechtlichen Sonderstatus der Kirchen, ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie der Religionsgesellschaften in Deutschland finden die allgemeinen staatlichen Gesetze und damit auch das SGB IX und die SchwbVWO keine Anwendung, wenn kirchliche Einrichtungen oder Institutionen eine eigene, spezielle kirchenrechtliche Regelung getroffen haben. Die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Mitarbeitervertretungsordnungen der katholischen Kirche (MAVO) und dem Mitarbeitergesetz sowie der Wahlordnung der evangelischen Kirchen unterschiedlich geregelt.

6.4.1 Katholische Kirche

Mit Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015 haben die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland jeweils für ihre Diözese, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) erlassen.

Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden.

Mitarbeitervertretung

Das Nähere regeln die Mitarbeitervertretungsordnungen in den Bistümern. Die MAVO beispielsweise für das Bistum Aachen in der Fassung vom 12. September 2011 erklärt in ihrem § 52 Absatz 1 die Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX für die Wahl entsprechend anwendbar. Damit folgt die Wahl den Vorschriften des § 177 SGB IX in Verbindung mit der SchwbVWO.

Kirchliches Arbeitsgericht

Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts gibt es unabhängige kirchliche Gerichte. Streitigkeiten, die die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kirchlichen Arbeitgebern betreffen, fallen nicht in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte (§ 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG).

So ist zum Beispiel gegen die Entscheidung des Wahlausschusses im Rahmen der Anfechtung der Wahl die Klage beim kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig (§ 12 Absatz 3 MAVO).

Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss (§ 12 Absatz 5 MAVO).

6.4.2 Evangelische Kirche

In der evangelischen Kirche finden sich spezielle Regelungen für die Vertrauensperson und ihre Wahl in den §§ 50 bis 52 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD 2013) und in der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen (vergleiche **www.kirchenrecht-ekd.de**). § 50 Absatz 1 Satz 2 MVG-EKD 2013 erklärt für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen und der stellvertretenden Personen die Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung für entsprechend anwendbar.

Abweichender Wahltermin

Nach § 15 Absatz 2 MVG-EKD 2013 finden die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen, so auch die Wahl der Vertrauensperson, alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April statt. Die letzten regelmäßigen Wahlen wurden im Frühjahr 2017 durchgeführt. Gemäß § 50 Absatz 1 MVG-EKD 2013 werden in Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter gewählt. Die Vorschrift erklärt außerdem die §§ 11, 13 und 14 des MVG-EKD 2013 für entsprechend anwendbar.

Wahlausschuss

§ 11 MVG-EKD 2013 regelt das Wahlverfahren unter Bezugnahme auf die kirchliche Wahlordnung. Danach gibt es statt eines „Wahlvorstandes" einen „Wahlausschuss". Eine Bestellung des „Wahlausschusses" durch die Vertrauensperson für die Wahl der Vertrauensperson und deren Stellvertretung ist kirchenrechtlich nicht vorgesehen. § 13 enthält Vorschriften über den Wahlschutz und die Wahlkosten. § 14 regelt die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl.

Wahlordnung

Die näheren Einzelheiten enthält die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen (WahlO-MVG). Die Regelungen in § 15 weichen zum Teil erheblich von der SchwbVWO ab.

Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle, für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird, beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Personen, die gemäß § 151 Absatz 2 SGB IX mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (§ 15 Absatz 1 WahlO-MVG).

Wahlvorschläge

Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wählen (§ 15 Absatz 1a WahlO-MVG). Gemäß § 50 Absatz 4 MVG-EKD sind auch nicht schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählbar.

Briefwahl

Die Wahl der Vertrauensperson wird im Briefwahlverfahren durchgeführt, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom Wahlausschuss übersandt.

Wahlergebnis

Gemäß § 14 Absatz 2 MVG-EKG 2013 ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen, wenn kirchenrechtlich festgestellt wird, dass durch den Verstoß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte. Die Wiederholung der Wahl ist nicht möglich, wenn in einem Dienststellenteil eine „verdrängende" Neuwahl der Vertrauensperson während der laufenden Amtsperiode stattfindet. Eine solche Wahl ist nichtig.[204)]

Instanzen im Kirchenrecht

Nach § 56 MVG-EKG 2013 sind zu kirchenrechtlichen Entscheidungen in erster Instanz die Kirchengerichte und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Sie entscheiden gemäß § 60 Absatz 1 MVG-EKG 2013 über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.[205)]

Kirchengerichtlicher Beschluss

Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich (§ 60 Absatz 8 MVG-EKD 2013). Auf dieser gesetzlichen Grundlage hat der Kirchengerichtshof in Bezug auf die angefochtene Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festgestellt, dass eine gerichtliche Entscheidung, durch die eine mitarbeitervertretungsrechtliche Wahl für unwirksam erklärt wird, rechtgestaltend und nur für die Zukunft wirkt.[206)]

6.5 Bundesnachrichtendienst und Militärischer Abschirmdienst

Als Dienststelle im Sinne des Kapitel 5 SGB IX (§§ 177 ff.) gelten auch Teile und Stellen des Bundesnachrichtendienstes, die nicht zu seiner Zentrale gehören (§ 240 Nummer 3 Satz 1 SGB IX). Die Regelungen zur Zusammenfassung für die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung (§ 177 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX) und die Regelungen zur Wahl der Stufenvertretung (§ 180 SGB IX) sind nicht anzuwenden.

Einheitliche Dienststelle

Durch das BTHG ist § 240 SGB IX um einen Absatz 2 ergänzt worden. Danach gilt der Militärische Abschirmdienst als einheitliche Dienststelle. Mit dieser Neuregelung wurde die Wahl der Schwerbehindertenvertretung für den Militärischen Abschirmdienst auf eine sichere gesetzliche Grundlage gestellt, die den besonderen Sicherheitsbedürfnissen Rechnung trägt. Die Zusammenfassung von Dienststellen entfällt damit.[207)]

7

7 STUFENVERTRETUNGEN

7.1 Allgemeines zur Wahl von Stufenvertretungen

Dort, wo nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht Stufenvertretungen der Beschäftigten gebildet sind, ist auch für die schwerbehinderten Beschäftigten eine Stufenvertretung zu wählen (§ 180 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 SGB IX). Das Wahlverfahren ist in § 22 SchwbVWO geregelt.

Sonderregelungen zu den Stufenvertretungen der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen sowie der schwerbehinderten Richter und Richterinnen sind im Kapitel 6 erläutert.

Nur eine Stimme

Bei der Wahl der Stufenvertretung hat jede Schwerbehindertenvertretung unabhängig von der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sie vertritt, nur eine Stimme.

Nur zwei Wahlberechtigte

Sind nur zwei Wahlberechtigte zur Wahl der Stufenvertretung vorhanden, erfolgt keine Wahl (§ 22 Absatz 2 SchwbVWO). Vielmehr bestimmen die beiden Wahlberechtigten im beiderseitigen Einvernehmen, wer Stufenvertretung wird; kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Los.

Der Losentscheid ist durch den Wahlvorstand vorzunehmen. Die Entscheidung hierüber trifft der Wahlvorstand als Kollegium durch Mehrheitsentscheid, nicht der Vorsitzende allein.[208)] Die Art des Losentscheids liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstandes. Grundsätzlich ist jede Methode zulässig, die ein Zufallsergebnis ermöglicht und Manipulationen ausschließt.[209)]

Mehr als zwei Wahlberechtigte

Bei mehr als zwei Wahlberechtigten ist hingegen eine Wahl zu den Stufenvertretungen auf der Grundlage des § 22 Absatz 1 oder Absatz 3 SchwbVWO durchzuführen, wobei es bei drei oder vier Wahlberechtigten auch im förmlichen Wahlverfahren ausnahmsweise ausreicht, wenn ein Wahlvorschlag durch einen einzigen Wahlberechtigten unterzeichnet wird (§ 22 Absatz 1 Satz 4 SchwbVWO).[210)]

Neu seit 2017

§ 180 Absatz 7 SGB IX wurde durch das BTHG dahingehend geändert, dass die Wahlen zu den Stufenvertretungen auch bei räumlich weit auseinanderliegenden Betrieben oder Dienststellen im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt werden können, soweit nach § 22 Absatz 3 SchwbVWO rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit eine Versammlung nach § 180 Absatz 8 SGB IX stattfindet und es weniger als 50 wahlberechtigte Schwerbehindertenvertretungen gibt.[211)] Obgleich in § 180 Absatz 8 SGB IX die Konzernschwerbehindertenvertretung nicht erwähnt ist,

kann sie gleichermaßen in einer Versammlung gewählt werden wie die übrigen Stufenvertretungen.

Entscheidung über förmliches und vereinfachtes Wahlverfahren

§ 22 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO sieht die schriftliche Stimmabgabe vor. Es obliegt der bisher gewählten Stufenvertretung, nach Prüfung der Wahlvoraussetzungen zu entscheiden, ob die Wahl auf einer Versammlung im vereinfachten Wahlverfahren oder förmlich mit schriftlicher Stimmabgabe durchgeführt wird.

Liegen die Voraussetzungen für die Durchführung der Wahl im vereinfachten Verfahren, also in einer Versammlung der Wahlberechtigten vor, ist in der Einladung zu dieser Versammlung aber ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass sie zugleich als Wahlversammlung dient. Auf die Wahlversammlung nach § 22 Absatz 3 SchwbVWO und die dort geplante Wahl zur Stufenvertretung ist durch Aushänge an den allgemein zugänglichen Stellen in den Betrieben oder Dienststellen der aktiv Wahlberechtigten für die Wahl der Stufenvertretung hinzuweisen.

Förmliches Wahlverfahren

Spätestens sechs Wochen vor dem jeweils geltenden Wahltermin hat der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben zu erlassen, das von dem oder der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes unterschrieben ist. Das Wahlausschreiben muss zwingend die in § 5 Absatz 1 Nummern 1 bis 16 SchwbVWO aufgezählten Inhalte enthalten. Gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SchwbVWO ist das Wahlausschreiben vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist in jedem Betrieb mit aktiv Wahlberechtigten für die Stufenvertretung[212)] am selben Tag eine Kopie des Wahlausschreibens an den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen. Der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens muss mit dem Tag des Aushangs übereinstimmen, da ab diesem Zeitpunkt die sechswöchige Frist bis zum Wahltag und die zweiwöchige Ausschlussfrist bis zum Einreichen der Wahlvorschläge gemäß § 6 SchwbVWO berechnet werden.

Elektronische Bekanntmachung

Eine elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist – anders als bei der Betriebsratswahl – im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend.[139)]

Berechnung der Fristen

Bei der Berechnung der Fristen für den Aushang des Wahlausschreibens und den Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten sind bundesweite Feiertage und Feiertage nach den Feiertagsgesetzen der Länder zu berücksichtigen.

Durchführung der Wahl

Auf die Ausführungen zur Durchführung zum förmlichen und vereinfachten Wahlverfahrens wird in Kapitel 4 verwiesen.

Amtszeit und Rechtsstellung

Hinsichtlich Amtszeit und Rechtsstellung gelten für die Stufenvertretungen die Regelungen für die örtliche Schwerbehindertenvertretung entsprechend (§ 180 Absatz 7 Satz 1 SGB IX).

Passives Wahlrecht

Wählbar als Stufenvertretung sind die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, die Gesamtschwerbehindertenvertretungen und/oder die Bezirksschwerbehindertenvertretungen. Darüber hinaus kann jede oder jeder Beschäftigte gewählt werden, der einem oder einer von der Stufenvertretung zu betreuenden Betrieb oder Dienststelle angehört und die übrigen Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 177 Absatz 3 SGB IX erfüllt (§ 180 Absatz 7 SGB IX in Verbin-

dung mit § 177 Absatz 3 SGB IX). Zu beachten sind auch die Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Wahlzeitraum

Die Wahl der Stufenvertretungen hängt davon ab, dass die Schwerbehindertenvertretung der jeweils vorangehenden Stufe stattgefunden hat. Deshalb muss der regelmäßige Zeitraum der Wahl nach dem in § 177 Absatz 5 Satz 1 SGB IX genannten Zeitraum liegen. § 180 Absatz 7 SGB IX bestimmt deshalb folgende Termine:

- Für die **Wahl der Gesamt- und der Bezirksschwerbehindertenvertretung: 1. Dezember bis 31. Januar**
- Für die **Wahl der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretung: 1. Februar bis 31. März**

7.2 Wahl der Konzern- und Gesamtvertrauensperson; gesetzliche Übertragung der Aufgaben einer Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen oder für personalvertretungsrechtlich verselbstständigte Dienststellen in geheimer Abstimmung (vergleiche § 6 Absatz 3 BPersVG) ein Gesamtpersonalrat gewählt, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 1 SGB IX). Für Betriebe verschiedener Rechtsträger, zum Beispiel verschiedene GmbHs, kann keine gemeinsame Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt werden. Auch in einem Gemeinschaftsbetrieb nach § 1 Absatz 2 BetrVG kann keine Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt werden. Um eine Gesamtschwerbehindertenvertretung zu bilden, müssen die einzelnen Betriebe alle zu demselben Unternehmen gehören.[213)] Wahlberechtigt bei der Wahl einer Gesamtschwerbehindertenvertretung sind die örtlichen Vertrauenspersonen.

Einleitung der Wahl

Es ist Aufgabe der Konzernvertrauensperson, die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung einzuleiten, sofern noch keine Gesamtvertrauensperson gewählt ist. Der Gesamtbetriebs- oder Gesamtpersonalrat ist nicht befugt, zu einer Wahlversammlung der Stufenvertretung nach § 22 Absatz 3 SchwbVWO einzuladen. § 22 Absatz 3 SchwbVWO verweist nicht auf die entsprechende Anwendung des § 19 Absatz 2 SchwbVWO und stellt eine abschließende Regelung dar.[214)] Der Gesamtbetriebs- oder Gesamtpersonalrat hat auch keinen Rechtsanspruch, an der Wahlversammlung beobachtend teilzunehmen.[215)]

Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem von mehreren selbstständigen Betrieben oder in einer der mehreren gleichstufigen selbstständigen Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 180 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Konzernschwerbehindertenvertretung

Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats ist nicht obligatorisch (§ 54 Absatz 1 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit § 18 Absatz 1 AktG). Ist er aber errichtet, folgt daraus zwingend die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung.[216)]

Wahlberechtigte

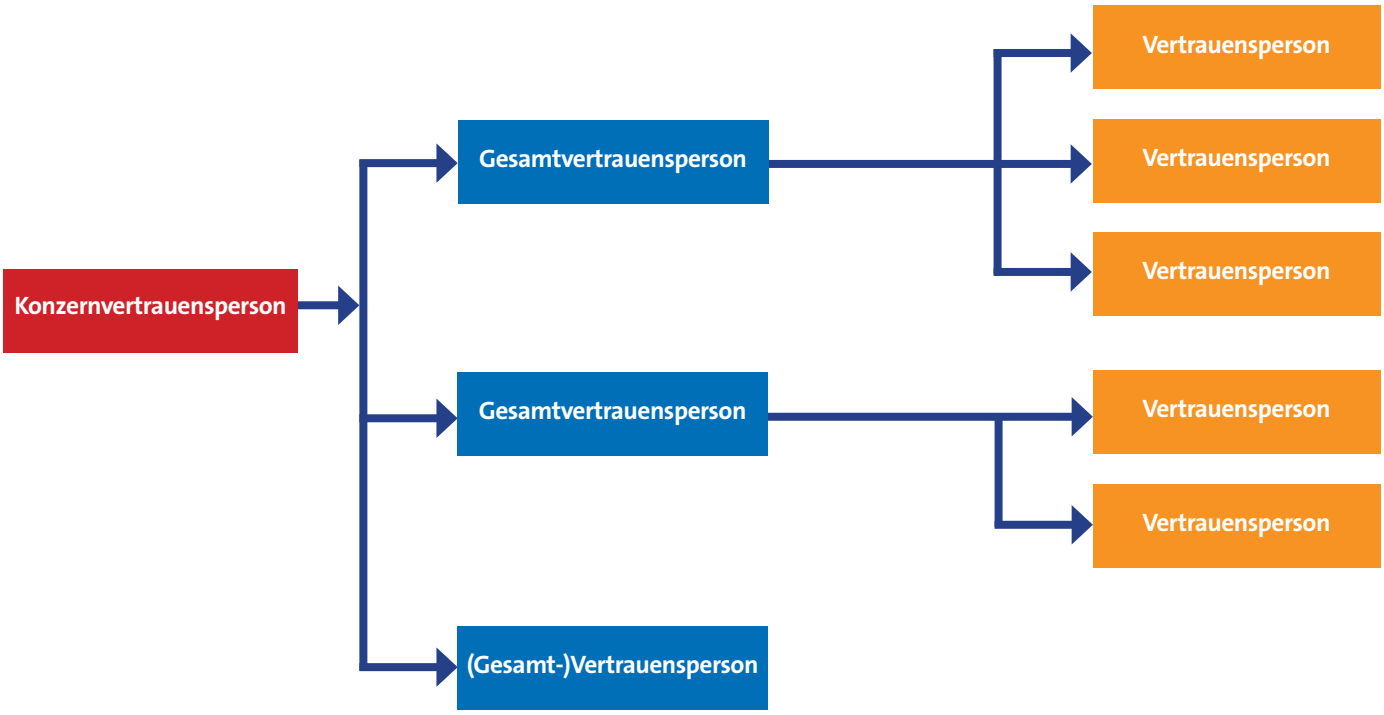
Wahlberechtigt zur Konzernschwerbehindertenvertretung sind die Gesamtschwerbehindertenvertretungen (§ 180 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb und hat keine Gesamtschwerbehindertenvertretung, ist die für diesen Betrieb örtlich gewählte Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt (§ 180 Absatz 2 Satz 2 SGB IX).

Eine Konzernschwerbehindertenvertretung kann nur durch Wahl (bei zwei Wahlberechtigten durch Einvernehmen oder Los, vergleiche § 22 Absatz 2 SchwbVWO) legitimiert werden.

Wahl nicht möglich

Gibt es nur eine Gesamtschwerbehindertenvertretung oder nur eine einzige örtliche Schwerbehindertenvertretung im Konzern, so ist eine Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung nicht möglich.[217)]

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT ZUR WAHLBERECHTIGUNG ZUR GESAMT-/KONZERNSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



7.3 Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

7.3.1 Bezirksschwerbehindertenvertretung

Mehrstufige Verwaltungen

In mehrstufigen Verwaltungen werden für den Bereich der sogenannten Mittelbehörden (zum Beispiel die Regierungspräsidenten und Oberfinanzdirektionen) Bezirkspersonalräte gewählt. Parallel dazu sieht § 180 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 SGB IX vor, dass auch Bezirksschwerbehindertenvertretungen sowie wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden.

Wahlberechtigt zur Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretung sind die Vertrauensperson der Mittelbehörde selbst sowie die Vertrauenspersonen der der Mittelbehörde nachgeordneten Dienststellen. Wählbar ist jeder und jede Beschäftigte des Geschäftsbereiches, wenn die

allgemeinen Voraussetzungen für die Wählbarkeit vorliegen (vergleiche § 180 Absatz 7 Satz 1 in Verbindung mit § 177 Absatz 3 Satz 1 SGB IX). Das Wahlverfahren richtet sich nach § 22 SchwbVWO; auf die Ausführungen in Abschnitt 7.1 wird daher verwiesen.

Erstmalige Wahl einer Bezirksschwerbehindertenvertretung

Wenn keine Bezirksschwerbehindertenvertretung gewählt ist, ist es Aufgabe der Hauptschwerbehindertenvertretung, den Wahlvorstand für die Wahl einer Bezirksschwerbehindertenvertretung zu bestellen.

7.3.2 Hauptschwerbehindertenvertretung

Bereich der obersten Dienstbehörden

Für den Bereich oberster Dienstbehörden (zum Beispiel Ministerien, Bundesagentur für Arbeit und Deutsche Rentenversicherung Bund) werden Hauptpersonalräte gebildet. Dementsprechend sind eine Hauptvertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen (§ 180 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 4 SGB IX).

Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind die Vertrauensperson der obersten Dienstbehörde selbst sowie die Bezirksvertrauenspersonen des Geschäftsbereichs (§ 180 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 SGB IX). Nicht wahlberechtigt für die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung.[218)] Die Wahlberechtigung der Bezirksschwerbehindertenvertretung bei den sogenannten Bündelungsbehörden (zum Beispiel Regierungspräsidenten beziehungsweise Bezirksregierungen), die Aufgaben verschiedener oberster Landesbehörden ausführen, ist eingeschränkt. Sie besteht nur für die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung bei derjenigen obersten Dienstbehörde, die die Dienstaufsicht über die Bündelungsbehörde hat (zum Beispiel bei den Regierungspräsidenten in NRW[219)] und Bayern: Innenministerium).

Weniger als zehn

Ist die Zahl der wahlberechtigten Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind neben der für das Ministerium selbst gebildeten Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen alle Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX). Eine Bezirksschwerbehindertenvertretung, die gleichzeitig auch örtliche Schwerbehindertenvertretung der Mittelbehörde oder einer nachgeordneten Dienststelle ist, hat doppeltes Stimmrecht.[220)] Ein mehrfaches Stimmrecht einer Person kommt auch dann in Betracht, wenn sie an mehreren Dienststellen örtliche Vertrauensperson ist.[221)] Für das Wahlrecht der Schwerbehindertenvertretungen ist es ohne Bedeutung, ob sie eine verselbstständigte Außen- oder Nebenstelle, eine nur mittelbar nachgeordnete Dienststelle oder eine Dienststelle, für die eine Bezirksschwerbehindertenvertretung gebildet ist, vertreten. § 180 Absatz 3 Satz 2 SGB IX enthält insoweit keine § 6 Absatz 2 Satz 1 BPersVG entsprechende Differenzierung zwischen Schwerbehindertenvertretungen der unmittelbar nachgeordneten und der weiter nachgeordneten Behörden.

Wahlrecht der Schwerbehindertenvertretungen

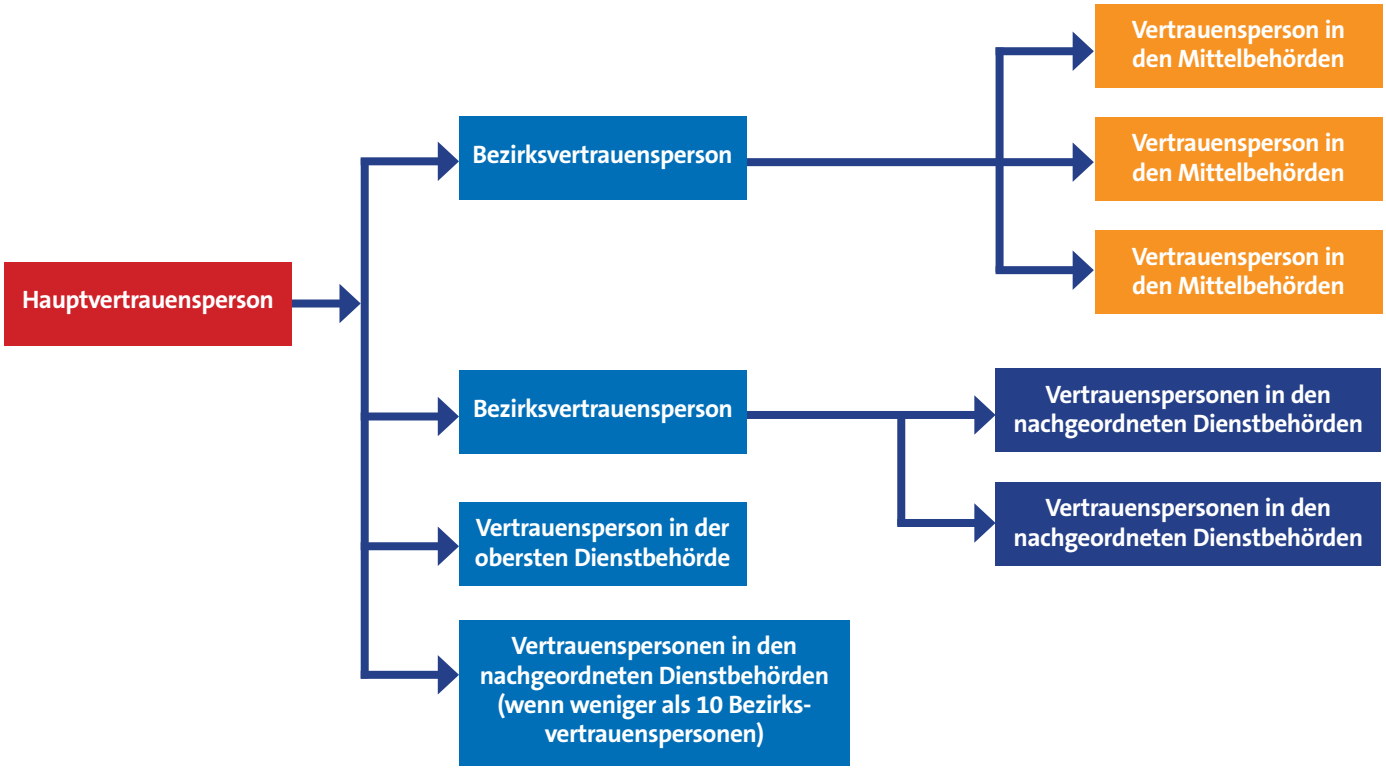
Dienststellen ohne eigenen „Unterbau“

Dagegen haben Schwerbehindertenvertretungen in Dienststellen, die der obersten Dienstbehörde ohne Zwischenschaltung einer Mittelbehörde (zum Beispiel die Finanzgerichte in NRW, die direkt dem Justizministerium unterstehen, aber auch die sogenannten „besonderen Dienststellen“ der Bundesagentur für Arbeit nach § 367 Absatz 2 Satz 2 SGB III wie etwa die „Zentrale Auslands- und Fachvermittlung“, die direkt der Bundesagentur für Arbeit unterstehen) unmittelbar unterstellt sind, bei der Wahl zur Hauptschwerbehindertenvertretung kein Wahlrecht.

Das Wahlverfahren richtet sich nach § 22 SchwbVWO; auf die Ausführungen in Abschnitt 7.1 wird daher verwiesen.

Wahltermin Die regelmäßigen Wahlen der Hauptschwerbehindertenvertretungen finden im Anschluss an die Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen vom 1. Februar bis 31. März statt (§ 180 Absatz 7 Halbsatz 2 SGB IX), die nächsten Regelwahlen im Jahre 2019.

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT ZUR WAHLBERECHTIGUNG ZUR HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



8

8 NICHTIGKEIT DER WAHL UND WAHLANFECHTUNG

Weder das SGB IX noch die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) enthalten besondere Regelungen darüber, wann eine Wahl nichtig ist oder angefochten werden kann. § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX erklärt insoweit die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht für sinngemäß anwendbar; daher sind die dort geltenden allgemeinen Grundsätze sowie insbesondere § 19 BetrVG, § 25 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze heranzuziehen. Zu unterscheiden ist danach zwischen der Geltendmachung der Nichtigkeit der Wahl und der Wahlanfechtung.

Zwei unabhängige Wahlverfahren

Da die Wahl der Vertrauensperson und die Wahl des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder in zwei getrennten Wahlgängen durchgeführt werden – und daher jedes der beiden Wahlverfahren unabhängig vom anderen mit Fehlern behaftet sein kann –, kann sowohl die Wahl der Vertrauensperson wie die des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder für sich allein auf ihre Rechtsgültigkeit hin überprüft werden. Wird die Wahl der Vertrauensperson erfolgreich angefochten, endet jedoch auch das Amt des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder.[222)]

Wahlanfechtungsverfahren

Für Klagen zur Feststellung der Nichtigkeit der Wahl und für Wahlanfechtungsklagen ist seit einer Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) im Jahre 2000 sowohl im Bereich der Privatwirtschaft wie auch im Bereich des öffentlichen Dienstes ausschließlich das Arbeitsgericht im kostenfreien Beschlussverfahren zuständig (§ 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG). Dazu gehören auch Rechtsstreitigkeiten über die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung in entsprechender Anwendung des § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG.[223)] Zu den Kosten einer Wahl, die von der Dienststelle nach § 24 Absatz 2 Satz 1 BPersVG zu tragen sind, können auch die notwendigen außergerichtlichen Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens gehören.[224)] Die außergerichtlichen Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens sind „Kosten der Wahl“, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.[225)]

Beide Klagearten laufen auf die nachträgliche Überprüfung einer bereits durchgeführten Wahl hinaus. Als „vorbeugender Rechtsschutz“ ist daneben auch denkbar, ein fehlerhaftes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung des Gerichts zu stoppen. Diese „Notbremse“ muss jedoch auf absolute Ausnahmefälle beschränkt bleiben, wenn der Fehler nicht beseitigt werden kann und die Nichtigkeit der Wahl zur Folge hätte.[226)]

8.1 Nichtigkeit der Wahl

Grober Verstoß

Es muss ein so grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vorliegen, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl der Schwerbehindertenvertretung oder des stellvertretenden Mitglieds vorliegt.[227] Solche Verstöße können sein:[228]

Ablauf der Amtszeit

- Wahl einer Vertrauensperson, obwohl die Amtszeit der gewählten bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch gar nicht abläuft beziehungsweise obwohl das vorzeitige Erlöschen des Amts noch gar nicht feststeht (zum Beispiel, weil die bisherige Vertrauensperson ihren Rücktritt lediglich angekündigt, aber noch nicht vollzogen hat).

Fehlende Abstimmung über Wahlvorstand

- Fehlende Abstimmung, wenn sich mehr als drei Personen um das Amt als Wahlvorstand bewerben.[229]

Ausschluss bestimmter Gruppen

- Wahl unter bewusstem Ausschluss bestimmter Gruppen (etwa aller wahlberechtigten gleichgestellten Beschäftigten oder aller schwerbehinderten nicht deutschen Staatsangehörigen).

Offene Stimmabgabe

- Wahl in der Wahlversammlung durch Zuruf oder Handheben statt der vorgeschriebenen geheimen Stimmabgabe per Stimmzettel. Auch wenn es nur einen Wahlbewerber gibt, alle anwesenden Wahlberechtigten in der Wahlversammlung mit einer Wahl ohne Stimmzettel einverstanden sind und wenn dieser Bewerber etwa per Akklamation einstimmig gewählt wird, ist die Wahl nichtig, weil jede Form einer offenen Stimmabgabe die Wahl nichtig macht.

Fehler bei Stimmenauszählung

- Das systematische Öffnen der Wahlumschläge durch den Wahlvorstand und der Abgleich der Stimmzettel mit den schriftlichen Erklärungen der Briefwähler begründen als eklatanter Verstoß gegen den elementaren Wahlgrundsatz der geheimen Wahl die Nichtigkeit der Wahl, auch wenn der Verstoß keine Auswirkungen auf das Wahlergebnis hatte.[230]

Wahl außerhalb des Wahlzeitraums

- Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums, ohne dass einer der Ausnahmefälle des § 177 Absatz 5 Satz 2 SGB IX vorgelegen hat.
- Wenn im Wahlausschreiben für einen Wahlvorschlag Stützunterschriften von 22 Prozent der Wahlberechtigten verlangt werden.[231]

Mehrere Verstöße

Liegen mehrere Verstöße gegen Wahlvorschriften vor, von denen keiner für sich genommen zur Nichtigkeit der Wahl führt, kann sich auch aus einer Gesamtwürdigung der einzelnen Verstöße nicht ergeben, dass die Wahl nichtig ist.[232]

Recht zur Feststellung der Nichtigkeit der Wahl

Die Nichtigkeit der Wahl kann von jedermann, zu jeder Zeit und in jeder Form geltend gemacht werden, sofern ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung besteht; auf die formellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung gemäß § 19 BetrVG, § 25 BPersVG kommt es nicht an. Auch wenn die Nichtigkeit keiner förmlichen gerichtlichen Feststellung bedarf, ist es aus Gründen der Rechtssicherheit zu empfehlen, eine entsprechende Feststellungsklage beim Arbeitsgericht einzureichen. Das erforderliche rechtliche Interesse wird zum Beispiel den Wahlberechtigten, dem unterlegenen Wahlbewerber und dem Arbeitgeber zugebilligt; wegen ihrer

personalvertretungs- beziehungsweise betriebsverfassungsrechtlichen Stellung gilt dies auch für die Personal- und Betriebsräte.[233] Mangels Einbindung der Gewerkschaften in die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen durch das SGB IX besitzen sie keine Befugnis, die Feststellung der Nichtigkeit einer solchen Wahl beim Arbeitsgericht zu beantragen.[234]

8.2 Wahlanfechtung

Die Wahl der Vertrauensperson und/oder des stellvertretenden Mitglieds kann entsprechend § 19 BetrVG und § 25 BPersVG angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Anfechtungsgründe sind zum Beispiel:

Anfechtungsgründe

Wahl mehrerer Schwerbehindertenvertretungen für einzelne Betriebsteile, obwohl es sich um einen einheitlichen Betrieb handelt.[235] Dabei ist es erforderlich, dass die Wahl aller dieser Schwerbehindertenvertretungen angefochten wird; die Anfechtung der Wahl nur einer der mehreren Schwerbehindertenvertretungen ist unzulässig und reicht nicht aus, um die Ungültigkeit der Wahl für all diese Vertrauenspersonen herbeizuführen.[236]

Ein Betrieb

Die Liste der Wahlberechtigten wird entgegen § 3 Absatz 2 SchwbVWO nicht an geeigneter Stelle oder nicht in allen in verschiedenen Orten in Deutschland gelegenen Betriebsstätten, in denen schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Wahlberechtigte tätig sind, zur Einsicht ausgelegt.[237]

Auslegung der Wählerliste

Ein wesentlicher Verstoß gegen Verfahrensvorschriften liegt vor, wenn in einem Betrieb, in dem auch nachts gearbeitet wird, die Wählerliste nur jeweils drei Stunden vormittags am Arbeitsplatz eines Mitglieds des Wahlvorstandes eingesehen werden kann.[238]

Einsicht in Wählerliste

Die Änderungen der Wählerliste am Wahltag durch den Wahlvorstand ist ein Anfechtungsgrund. Der Wahlvorstand kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten oder bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigen oder ergänzen (§ 4 Absatz 3 SchwbVWO).

Änderung der Wählerliste

Das Wahlausschreiben wird nur in einzelnen und nicht in allen Betriebsstätten des Betriebs mit schwerbehinderten Wahlberechtigten ausgehängt.[239] Verspäteter Aushang des Wahlausschreibens nicht bereits am Tag seines Erlasses.[240]

Wahlausschreiben

Fehlen einer Information ausländischer Wahlberechtigter, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Nach § 2 Absatz 5 SchwbVWO muss der Wahlvorstand dafür Sorge tragen, dass ausländische Wahlberechtigte rechtzeitig über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.[241]

Informationen nur in deutscher Sprache

Das Rechtsschutzinteresse für die Anfechtung der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung entfällt mit Ablauf ihrer Amtszeit, denn eine die Wahl für unwirksam erklärende gerichtliche Entscheidung könnte sich für die Beteiligten nicht mehr auswirken, da die erfolgreiche Anfechtung der Wahl nach § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit § 19 BetrVG nur für die Zukunft wirkt.[242]

Rechtsschutzinteresse

Wahlvorstand

Unvollständige Besetzung des Wahlvorstandes am Wahltag.[243] Anders als bei der Betriebsratswahl ist für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung keine dem § 16 Absatz 1 Satz 2 BetrVG entsprechende Möglichkeit zur Erhöhung der Mitgliederzahl des Wahlvorstandes vorgesehen. Damit führt die Einsetzung eines zu großen Wahlvorstandes regelmäßig zur Anfechtbarkeit der Wahl.[244]

Grundsatz der geheimen Wahl

Der Grundsatz der geheimen Wahl erfordert, dass der Wahlvorstand geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel trifft. Dies erfordert das Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden, solange nicht in einem überwachbaren Nebenraum gewählt wird. Entscheidend ist nicht, ob der Wähler tatsächlich beobachtet worden ist, sondern ob er subjektiv die Überzeugung haben konnte, unbeobachtet zu sein.[245] Wahl auf der jährlichen Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 Absatz 6 SGB IX) ohne vorherige Ankündigung.[246] Verwendung von Stimmzetteln, die nicht mit den Bewerbernamen versehen sind.[247]

Art der Bekanntmachung

Der Aushang des Wahlausschreibens zur Konzernschwerbehindertenvertretung in nur einem Betrieb des Konzerns verstößt gegen § 22 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SchwbVWO. Da § 5 Absatz 2 SchwbVWO nur den Aushang des Wahlausschreibens vorsieht, stellt die Versendung des Wahlausschreibens per Rundmail keine ausreichende Bekanntmachung dar. Gleiches gilt für die Veröffentlichung des Wahlausschreibens auf der Website im Intranet, im Extranet oder Internet der Konzernschwerbehindertenvertretung.[248]

Der Wahlvorstand gewährt Wahlbewerbern oder Dritten Einsicht in die mit Stimmabgabevermerken versehene Wählerliste während des noch laufenden Wahlverfahrens (= Verstoß gegen die Freiheit der Wahl und gegen den ungeschriebenen Grundsatz der Chancengleichheit).[249]

Eine gegenüber dem Wahlausschreiben zeitlich vorgezogene Stimmenauszählung, ohne dass vorher Ort und Zeitpunkt dieser vorgezogenen Stimmenauszählung öffentlich im Betrieb bekannt gemacht worden sind. Dies gilt auch, wenn der Wahlvorstand hierbei vollzählig versammelt ist mangels Betriebsöffentlichkeit der Sitzung.[250]

Bekanntgabe von Ort und Zeitpunkt der Öffnung

Bei generell angeordneter Briefwahl für alle Betriebsstätten müssen Ort und Zeitpunkt der Öffnung der Freiumschläge (= Wahlbriefe) im Voraus vom Wahlvorstand öffentlich bekannt gegeben werden. Die Freiumschläge dürfen daher entgegen teils verbreiteter Praxis nicht ohne vorherige Bekanntmachung geöffnet werden. Wahlvorstände sind daher gut beraten, wenn sie höchst vorsorglich mit der Bekanntgabe der Angaben zur Stimmenauszählung im Wahlausschreiben zugleich auch über Ort und Zeit der Öffnung der Freiumschläge und der Prüfung der Briefwahlunterlagen informieren.[251]

Eine schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) mittels eines Freiumschlags, der entgegen § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SchwbVWO nicht vom Wahlvorstand oder einem Wahlhelfer mit Namen und Anschrift des Wählers versehen worden ist, ist unwirksam.[252]

Fehlerhafte Briefwahlunterlagen, wenn die Freiumschläge nicht ausreichend frankiert sind, soweit es für das Wahlergebnis theoretisch und abstrakt relevant ist.[253]

Stützunterschriften

Stützunterschriften auf losen Blättern lassen sich nicht zweifelsfrei einem Wahlvorschlag zuordnen und bilden mit diesem keine einheitliche Urkunde.[254]

Zusammenfassung von Gerichten

Auch bei der Zusammenfassung von Gerichten muss – ebenso wie bei der Zusammenfassung sonstiger Dienststellen – das gesetzliche Merkmal der „räumlichen Nähe“ erfüllt sein.[255]

Falsches Wahlverfahren

Eine örtliche Schwerbehindertenvertretung eines Betriebs wird im vereinfachten Wahlverfahren nach § 177 Absatz 6 Satz 3 SGB IX gewählt, obwohl dem Betrieb 50 oder mehr wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen angehören.[256)]

Mehrere Betriebsteile

Wird die Schwerbehindertenvertretung eines aus mehreren Teilen bestehenden Betriebs in einer Wahlversammlung gewählt, obwohl die Betriebsteile räumlich weit auseinanderliegen, ist die Wahl anfechtbar.[257)]

Einsicht in Wählerliste

Der Wahlvorstand gewährt den wahlberechtigten schwerbehinderten Beschäftigten keine vollständige Einsicht in die Wählerliste, sondern nur auszugsweise in einen Teil der Wählerliste.[258)]

Zahl der Stimmzettel

Die Wahl ist insoweit anfechtbar, als die Zahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmzettel nicht mit der Zahl der Stimmabgabevermerke in der Wählerliste übereinstimmt und die Differenz so groß ist, dass sie das Ergebnis der Wahl der Vertrauensperson oder der Wahl beziehungsweise der Reihenfolge der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung beeinflussen kann.[259)]

Herstellung der Öffentlichkeit

Zur Wahrung des Grundsatzes der Öffentlichkeit bei der Auszählung der Stimmen und der Feststellung des Ergebnisses durch den Wahlvorstand reicht es nicht aus, dass der Vorgang im Großen und Ganzen beobachtet werden kann. Es muss von der Öffentlichkeit beispielsweise nachvollzogen werden können, ob der Stimmzettel ein Kreuz enthält und ob dies in der Strichliste vermerkt wird.[260)]

Isolierte Anfechtung der Wahl

Die Wahlen der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder können isoliert angefochten werden. Auf diesen Grundsatz aufbauend hat das BAG nunmehr in seiner Entscheidung klargestellt, dass bereits der beim Arbeitsgericht einzureichende Anfechtungsantrag klar zwischen den beiden Wahlen differenzieren muss. Sollen also sowohl die Wahl der Vertrauensperson als auch die der stellvertretenden Mitglieder angefochten werden, muss dies bereits in der Zwei-Wochen-Frist im Anfechtungsschriftsatz deutlich zum Ausdruck gebracht werden.[261)]

Anfechtung binnen zwei Wochen

Die Anfechtung ist allerdings ausgeschlossen, wenn das Wahlergebnis durch den Verstoß nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Im Gegensatz zur Geltendmachung der Nichtigkeit der Wahl ist ihre Anfechtung von einigen förmlichen Voraussetzungen abhängig: Die Anfechtung ist fristgebunden. Sie muss gemäß § 19 BetrVG binnen zwei Wochen erklärt werden. Fristbeginn ist sowohl im Betriebsverfassungs- wie im Personalvertretungsrecht der Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch Aushang durch den Wahlvorstand nach § 15 SchwbVWO; unter Wahlergebnis sind dabei alle in § 13 Absatz 4 Satz 2 SchwbVWO aufgeführten Angaben zu verstehen.[262)]

Fehlerhafte Wählerliste

Wer bewusst keinen Einspruch gegen die Richtigkeit einer fehlerhaften Wählerliste eingelegt hat, obwohl er es gekonnt hätte, verliert sein Anfechtungsrecht jedenfalls bezüglich der Mängel der Wählerliste. Er kann dann derartige Wahlfehler im Anfechtungsverfahren nicht mehr als Unwirksamkeitsgründe geltend machen.[263)] Anders sieht es aus mit dem Recht auf Anfechtung der Wahl. Das Recht, einen Wahlanfechtungsantrag zu stellen, kann nicht von einem vorherigen fristgerechten Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten abhängen. Eine dahingehende Rechtsfolge hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.[264)]

Besondere Fristen

Besondere Fristen gelten nach § 25 BPersVG im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes (zwölf Arbeitstage) sowie nach einigen Landespersonalvertretungsgesetzen, wo auf Arbeitstage oder Kalendertage abgestellt wird (siehe Wahlkalender). Arbeitstage sind hier die Tage von Montag bis Freitag, ausschließlich der gesetzlichen Feiertage.

Anfechtungsberechtigte

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung kann nicht von jedermann angefochten werden, der Betroffene muss vielmehr zum Kreis der Anfechtungsberechtigten gehören. Dazu zählen gemäß § 19 BetrVG, § 25 BPersVG drei oder mehr Wahlberechtigte sowie der Arbeitgeber.[265)]

Beteiligung der Gewerkschaften

Anders als das Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht sehen jedoch weder das SGB IX noch die SchwbVWO an irgendeiner Stelle eine Beteiligung der Gewerkschaften bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung vor; sie sind daher nicht als berechtigt anzusehen, die Wahl anzufechten.[266)] Vor diesem Hintergrund irritiert die Entscheidung des BAG vom 23. Juli 2014. In dieser wird nämlich die fehlende Notwendigkeit einer persönlichen Beschwerde bei der Wahlanfechtung durch drei Wahlberechtigte gerade mit dem Anfechtungsrecht der Gewerkschaften begründet. Dies zeige, dass bei einer Wahlanfechtung das Allgemeininteresse an der Ordnungsmäßigkeit der Wahl im Vordergrund stehe. Dabei betont das BAG, dass die Erwägung auch für die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen und deren Stellvertreter gelte.[267)]

Wahlberechtigung bei Anfechtung

Die Wahlberechtigung eines die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung anfechtenden Beschäftigten muss nur zum Zeitpunkt der Wahl gegeben sein. Ein späterer Wegfall der Wahlberechtigung durch Ausscheiden aus dem Betrieb nimmt dem Beschäftigten die Anfechtungsbefugnis nicht. Nur wenn sämtliche die Wahl anfechtenden Beschäftigten aus dem Betrieb ausscheiden, führt dies zur Unzulässigkeit des Antrags, da für die Fortführung des Wahlanfechtungsverfahrens in diesem Fall kein Rechtsschutzbedürfnis mehr besteht.[268)]

Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalräte haben – anders als bei gerichtlichen Nichtigkeitsfeststellungsverfahren – kein Anfechtungsrecht.[269)] Eine Wahlanfechtung gehört nach ständiger Rechtsprechung nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung.[270)]

Ablauf der Wahlanfechtungsfrist

Das BetrVG (§ 24 Absatz 1 Nummer 6) und die Personalvertretungsgesetze (zum Beispiel § 29 Absatz 1 Nummer 7 BPersVG) räumen die Möglichkeit ein, auch noch nach Ablauf der Frist für die Wahlanfechtung gerichtlich die Nichtwählbarkeit eines Betriebs- oder Personalratsmitglieds im Zeitpunkt seiner Wahl feststellen zu lassen. Eine dementsprechende ausdrückliche Vorschrift kennt das SGB IX nicht. Wie der Umstand zeigt, dass dieses Verfahren zur Feststellung der Nichtwählbarkeit nicht in den einschlägigen Wahlanfechtungsvorschriften (§ 19 BetrVG, § 25 BPersVG) geregelt ist, sondern stets im Abschnitt „Amtszeit des Betriebs- oder Personalrats“, gehört es nicht zur eigentlichen Wahlanfechtung. Es ist daher davon auszugehen, dass die Verweisung des § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX auf die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht dieses besondere Feststellungsverfahren nicht umfasst. Im Bereich des SGB IX ist es daher nicht möglich, nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist noch eine gerichtliche Feststellung über die Nichtwählbarkeit der Vertrauensperson beziehungsweise ihrer stellvertretenden Mitglieder bezogen auf den Zeitpunkt der Wahl zu beantragen.[271)]

8.3 Vorläufiger Rechtsschutz

Dauer des Anfechtungsverfahrens

Ein Wahlanfechtungsverfahren hat in der Praxis vor allem einen Nachteil: Das gerichtliche Verfahren dauert lange, in der Regel etliche Monate, wenn nicht sogar Jahre, bis eine letztinstanzliche und damit rechtskräftige Entscheidung vorliegt. Dies besonders dann, wenn das Erstgericht keine Sprungrechtsbeschwerde zulässt. In dieser Zeit ist eine rechtswidrig gewählte Schwerbehindertenvertretung im Amt.[272)] Unter Umständen kann diese Schwerbehindertenvertretung über die Rechtsmittelverfahren sogar erreichen, dass über die Wahlanfechtung bis

zum Ablauf der regulären Amtsperiode nicht entschieden ist und sich das Verfahren damit erledigt.

Einstweilige Verfügung

Eine Möglichkeit, dies zu vermeiden, ist die Beantragung einer einstweiligen Verfügung, zum Beispiel gegen eine unerlaubte Einflussnahme auf die Wahl durch Kandidaten, Arbeitgeber, Verleihbetrieb, Betriebs- oder Personalräte sowie Gewerkschaften. § 85 Absatz 2 ArbGG sieht die einstweilige Verfügung für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren vor.

Wahlabbruch und Neuwahlen

Im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes können einzelne Maßnahmen des Wahlvorstandes korrigiert werden (vergleiche Abschnitt 8.1). Als weitreichende Maßnahme kann auch ein Wahlabbruch, verbunden mit der unverzüglichen Einleitung von Neuwahlen, verfügt werden. Dies wird allerdings nur in Betracht kommen, wenn der Fehler so schwerwiegend ist, dass er zur Nichtigkeit führt.[273)] Nicht möglich ist hingegen die Aussetzung der Wahl bis zur Klärung einer streitigen Rechtsfrage; Ziel des vorläufigen Rechtsschutzes ist es, möglichst schnell Rechtssicherheit herbeizuführen und nicht für lange Zeit einen Zustand ohne eine gewählte Schwerbehindertenvertretung zu schaffen.[274)]

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt für eine einstweilige Verfügung sind dieselben Personen, die auch berechtigt wären, ein gerichtliches Nichtigkeitsfeststellungsverfahren zu beantragen. Ein Verfügungsgrund ist regelmäßig gegeben, da die Angelegenheit wegen des laufenden Wahlverfahrens stets eilbedürftig ist. Ist die Wahl der Schwerbehindertenvertretung beendet, kommt vorläufiger Rechtsschutz nicht mehr in Betracht. Dann ist nur noch eine Wahlanfechtung möglich.

9

9 FORMULARE

9.1 Formulare für das förmliche Wahlverfahren – Kopiervorlagen

Gleichzeitige Wahl

Die Texte der Formulare gehen von dem **Normalfall** aus, dass die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied oder die stellvertretenden Mitglieder gleichzeitig gewählt werden. Für die **Nachwahl** von stellvertretenden Mitgliedern gemäß § 17 SchwbVWO und bei generell angeordneter **Briefwahl** gemäß § 11 Absatz 2 SchwbVWO müssen sie entsprechend verändert werden.

Anpassung der Formulare

Auch für die Wahl der **Stufenvertretungen** gemäß § 22 SchwbVWO sowie bei den Wahlen nach **Kirchenrecht** oder bei **Wahlen von Soldatinnen und Soldaten in Dienststellen und militärischen Einheiten der Bundeswehr** – gemäß § 177 Absatz 4 SGB IX – müssen die Formulare entsprechend angepasst werden, da zum Beispiel im Kirchenrecht der staatliche Begriff „Schwerbehindertenvertretung“ anders als im SGB IX regelmäßig nicht verwendet wird.

Notwendige Änderungen in Word

Sämtliche Formulare finden Sie auch auf der Website der **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Word-Format, da dieses Format eine sehr einfache und schnelle Anpassung im Falle notwendiger Änderungen der Formulare zulässt und zudem auch die Einträge in den Formularen digital gespeichert werden können ➜ **www.integrationsaemter.de/wahlformulare**

FORMULARE ONLINE

Alle Formulare in dieser **ZB** SPEZIAL als Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken:

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

_____ (Name, Vorname) Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen	_____, den _____ (Ort)

BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDES

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Menschen

Spätestens*) am _____ läuft meine Amtszeit als Vertrauensperson ab.
Gemäß § 1 Absatz 1 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen bestelle ich zum **Vorsitzenden des Wahlvorstandes**

Frau/Herrn

_____
(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Stellvertretende/r Vorsitzende/r:
Frau/Herr

_____
(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

und zu weiteren **Mitgliedern** des Wahlvorstandes

Frau/Herrn

_____
(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Ersatzmitglied:
Frau/Herr

_____
(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

und Frau/
Herrn

_____
(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Ersatzmitglied:
Frau/Herr

_____
(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

_____
(Unterschrift)

Verteiler:
1) Mitglieder des Wahlvorstandes mit der Bitte, die Annahme des Amtes zu bestätigen; nach Bestätigung der Annahme:
2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
4) Vertrauensperson

*) Nichtzutreffendes bitte streichen! – § 1 Absatz 1 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Betriebsrat/Personalrat oder*): 1. _____ 2. _____ 3. _____ (Name, Vorname, Abteilung, Telefon) als Wahlberechtigte	_____, den _____ (Ort) ausgehängt am _____ an folgender Stelle: _____ _____ abgenommen am _____

An alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten:

EINLADUNG ZUR WAHL DES WAHLVORSTANDES

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Menschen

Alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen laden wir hiermit gem. § 1 Absatz 2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen ein zu einer

VERSAMMLUNG

➔ am _____, _____ Uhr

in _____

In dieser Versammlung soll der Wahlvorstand mit Vorsitzendem und jeweils ein Stellvertreter gewählt werden, um die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung vorzubereiten und durchzuführen.

Bitte bringen Sie Ihren Schwerbehindertenausweis oder Ihren Gleichstellungsbescheid mit. Den Arbeitsausfall und ggf. Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an dieser Versammlung entstehen, muss gemäß § 177 Absatz 6 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 20 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (bzw. Personalvertretungsrecht) der Arbeitgeber tragen.

_____
(Unterschrift/en)

Verteiler:
1) Aushang
2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
3) Betriebsrat/Personalrat
4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 1 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

_____ (Name, Vorname) _____ (Abteilung, Telefon)	den (Ort)

ANNAHME DES AMTES ALS WAHLVORSTAND

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Ich nehme das Amt als stellvertretender/Vorsitzender/Ersatzmitglied*) des Wahlvorstandes an.

_____
(Unterschrift)

Verteiler:
1) Vertrauensperson oder die zur Versammlung der Wahlberechtigten Einladenden
2) Wahlvorstand

***) Nichtzutreffendes bitte streichen!**

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort)

SITZUNGSNIEDERSCHRIFT

1. Die Sitzung des Wahlvorstandes fand

am _____ von _____ bis _____ statt.

2. An der Sitzung nahmen teil: _____

_____

3. Der Wahlvorstand beschloss:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____ _____

(Unterschrift des Vorsitzenden) (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
Wahlvorstand

– § 2 Absatz 2 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den_____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle: _____ _____ abgenommen am _____ (Datum)

AUSLEGUNG DER LISTE DER WAHLBERECHTIGTEN

Die für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sind in einer Liste aufgeführt. Die Liste besteht einschließlich dieses Deckblattes aus insgesamt _____ sicher miteinander verbundenen Blättern. Die Liste liegt _____ (Ort der Auslegung der Liste angeben) zur Einsichtnahme aus.

Berechtigt zur Einsichtnahme in die Wählerliste ist jeder Wahlberechtigte sowie jeder Beschäftigte, der ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft macht. Sie können innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens am _____, also bis zum _____, beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten einlegen (zum Beispiel, wenn ein Wahlberechtigter nicht in der Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist oder wenn ein nicht Wahlberechtigter eingetragen ist). Zusammen mit der Liste der Wahlberechtigten liegt auch die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen zur Einsicht aus.

_____	_____	_____
(Unterschrift des Vorsitzenden)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
1) Aushang dieses Formulars
2) Auslegung dieses Formulars mit Liste und Wahlordnung
3) Wahlvorstand

– § 3 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

LISTE DER WAHLBERECHTIGTEN										BLATT
Lfd. Nr.	Familienname (in alphabetischer Reihenfolge)	Vorname	Bei Namensgleichheit: Geburtsdatum	Betrieb/ Dienststelle	Unterlagen für schriftliche Stimmabgabe		Stimmabgabe		Berichtigungen Ergänzungen Bemerkungen	Lt. Beschluss des Wahlvorstandes am
					Ausgehändigt am	Übersandt am	persönlich	schriftlich		

– § 3 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung _____	_____, den_____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle/an folgenden Stellen: _____ abgenommen am _____ (Datum)

WAHLAUSSCHREIBEN

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

am _____

1. Zum Wahlvorstand wurden bestellt/gewählt *)
   Frau/Herr _____ als Vorsitzende(r)
   Frau/Herr _____ als weiteres Mitglied
   Frau/Herr _____ als weiteres Mitglied
   (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

2. Wählbar als Vertrauensperson oder als stellvertretendes Mitglied ist jeder im Betrieb/in der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigte, der am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb/der Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehört. Auch nicht selbst schwerbehinderte Beschäftigte sind wählbar. Wer kraft Gesetzes dem Betriebsrat/Personalrat/Richterrat/Staatsanwaltsrat*) nicht angehören kann, ist nicht wählbar.

3. Wahlberechtigt sind alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Sie können aber nur dann wählen, wenn sie in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen sind. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten können nur innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens bis zum _____ schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden.

4. Die Liste der Wahlberechtigten und die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen liegen seit dem _____ an jedem Arbeitstag bis zum Abschluss der Stimmabgabe jeweils von _____ bis _____ Uhr an folgendem Ort zur Einsichtnahme aus: _____
   _____

5. Zu wählen sind die Vertrauensperson und _____ stellvertretende/s Mitglied/er. Vertrauensperson und stellvertretende Mitglieder werden in zwei getrennten Wahlgängen gewählt.

6. Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens am _____ schriftliche **Wahlvorschläge** beim Wahlvorstand einzureichen. Nach diesem Termin eingehende Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

   Zur Wahl stehen nur die Bewerber, die in einem gültigen Wahlvorschlag vorgeschlagen worden sind.

   Aus den Wahlvorschlägen muss sich eindeutig ergeben, wer als Vertrauensperson und wer als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird; für beide Ämter kann dieselbe Person vorgeschlagen werden. Jeder Bewerber kann nur in einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, dass sie/er in einem Wahlvorschlag als Vertrauensperson und im anderen als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird. Jeder Wahlberechtigte kann nur einen Wahlvorschlag für die Vertrauensperson und einen Wahlvorschlag für das stellvertretende Mitglied unterzeichnen. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens _____ Wahlberechtigten unterzeichnet sein und muss Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber angeben. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber im Original unterschrieben beizufügen. Auch die Stützunterschriften müssen

SBV Wahl 2018

im Original vorgelegt werden.

Formulare für Wahlvorschläge sind beim Wahlvorstand erhältlich; die Benutzung der Formulare ist aber nicht zwingend erforderlich.

Die Namen der Bewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden nach Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen bis zum Abschluss der Stimmabgabe an der gleichen Stelle wie dieses Wahlausschreiben ausgehängt.

7. Die Stimmabgabe findet statt

   am _____

   von _____ bis _____Uhr

   in _____

   *) Wahlberechtigte, die im Zeitpunkt der Wahl an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, können ihr Wahlrecht schriftlich ausüben. Auf ihr Verlangen hat ihnen der Wahlvorstand die erforderlichen Unterlagen auszuhändigen oder zu übersenden.
   *) Der Wahlvorstand hat generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen. Die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) findet statt am _____, _____ Uhr, in _____.
   *) Wahlvorstand hat schriftliche Stimmabgabe beschlossen für _____.

8. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses findet statt
   am _____, _____ Uhr, in _____

9. Einsprüche, Wahlvorschläge, Anträge auf Briefwahl (schriftliche Stimmabgabe) und sonstige Erklärungen sind an den Wahlvorstand zu richten. Der Wahlvorstand ist an Arbeitstagen zu erreichen
   von _____ bis _____ Uhr

   in _____, Tel.: _____

_____	_____	_____
(Unterschrift des Vorsitzenden)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
1) Aushang
2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 5 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Stufenvertretung _____ _____	_____ _____ , den _____ _____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ _____ (Datum) an folgender Stelle/an folgenden Stellen: _____ _____ abgenommen am _____ _____ (Datum)

WAHLAUSSCHREIBEN

für die Wahl der Stufenvertretung

(Gesamtschwerbehindertenvertretung, Bezirksschwerbehindertenvertretung,

Konzernschwerbehindertenvertretung, Hauptschwerbehindertenvertretung*)

am _____ _____

1. Zum Wahlvorstand wurden bestellt/gewählt *)
   Frau/Herr _____ _____ als Vorsitzende(r)
   Frau/Herr _____ _____ als weiteres Mitglied
   Frau/Herr _____ _____ als weiteres Mitglied
   (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

2. Wählbar als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) oder als stellvertretendes Mitglied ist jeder nicht nur vorübergehend Beschäftigte, der am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat und einem von der Stufenvertretung zu betreuenden Betrieb oder Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehört. Auch nicht selbst schwerbehinderte Beschäftigte sind wählbar. Wer kraft Gesetzes dem Gesamtbetriebsrat/Gesamtpersonalrat, Bezirkspersonalrat, Konzernbetriebsrat, Hauptpersonalrat, Gesamtrichterrat/Gesamtstaatsanwaltsrat*) nicht angehören kann, ist nicht wählbar.

3. Wahlberechtigt sind für die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretungen die gewählten örtlichen Schwerbehindertenvertretungen. Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen werden von der Vertrauensperson der Mittelbehörde selbst sowie den Vertrauenspersonen der der Mittelbehörde nachgeordneten Dienststellen gewählt. Die Konzernschwerbehindertenvertretung wird von den Gesamtschwerbehindertenvertretern gewählt. Besteht eines der Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, ist die für den Betrieb gewählte Schwerbehindertenvertretung auch wahlberechtigt. Die Hauptschwerbehindertenvertretung wird von der Vertrauensperson der obersten Dienstbehörde selbst sowie von den Bezirksvertrauenspersonen des Geschäftsbereichs der obersten Dienstbehörde gewählt. Gibt es nur weniger als 10 gewählte Bezirksschwerbehindertenvertreter, sind neben der für das Ministerium selbst gebildeten Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen alle Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.*) Eine Vertretung bei der Stimmabgabe durch die stellvertretenden Mitglieder ist nicht zulässig.

   Wählen darf nur, wer in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten können nur innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens bis zum _____ _____ schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden.

4. Die Liste der Wahlberechtigten und die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen liegen seit dem _____ _____ an jedem Arbeitstag bis zum Abschluss der Stimmabgabe jeweils von _____ _____ bis _____ _____ Uhr an folgendem Ort zur Einsichtnahme aus: _____ _____

5. Zu wählen sind die Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und _____ stellvertretende/s Mitglied/er. Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und stellvertretende Mitglieder werden in zwei getrennten Wahlgängen gewählt.

6. Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also

SBV Wahl 2018

spätestens am _____ _____ schriftliche **Wahlvorschläge** beim Wahlvorstand einzureichen. Nach diesem Termin eingehende Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Zur Wahl stehen nur die Bewerber, die in einem gültigen Wahlvorschlag vorgeschlagen worden sind.

Aus den Wahlvorschlägen muss sich eindeutig ergeben, wer als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und wer als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird; für beide Ämter kann dieselbe Person vorgeschlagen werden. Jeder Bewerber kann nur in einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, dass sie/er in einem Wahlvorschlag als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und im anderen als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird. Jeder Wahlberechtigte kann nur einen Wahlvorschlag für die Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und einen Wahlvorschlag für das stellvertretende Mitglied unterzeichnen. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens _____ Wahlberechtigten unterzeichnet sein und muss Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber angeben. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber im Original unterschrieben beizufügen. Auch die Stützunterschriften müssen im Original vorgelegt werden.

Formulare für Wahlvorschläge sind beim Wahlvorstand erhältlich; die Benutzung der Formulare ist aber nicht zwingend erforderlich.

Die Namen der Bewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden nach Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen bis zum Abschluss der Stimmabgabe an der gleichen Stelle wie dieses Wahlausschreiben ausgehängt.

7. Die Wahlen der Stufenvertretung werden nach den Vorschriften des förmlichen Wahlverfahrens durchgeführt. Der Wahlvorstand hat generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen. Die schriftliche Stimmabgabe

   (Briefwahl) endet am _____ _____ um _____ _ Uhr.

8. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Öffnung der Freiumschläge, der Wahlumschläge und die Stimmenauszählung zur Feststellung des Wahlergebnisses findet

   am _____ _____, _____ ___ Uhr, in _____ _____

   betriebs-/dienststellenöffentlich statt.

9. Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen sind an den Wahlvorstand zu richten. Der Wahlvorstand ist an Arbeitstagen zu erreichen

   von _____ _____ bis _____ _____ Uhr

   in _____ _____ Tel.: _____ _____

_____ _____	_____ _____	_____ _____
(Unterschrift des Vorsitzenden)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
1) Aushang
2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 5 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Vertreter des Wahlvorschlags _____ (Name) (wenn kein anderer Unterzeichner des Wahlvorschlags ausdrücklich als Vertreter bezeichnet ist, wird der an erster Stelle Unterzeichnete als Vertreter des Wahlvorschlags angesehen)	eingegangen am _____, _____ Uhr _____ (Unterschrift eines Mitglieds des Wahlvorstandes)

WAHLVORSCHLAG

1. Für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen schlagen wir vor:

   _____
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. Für die Wahl zum **stellvertretenden Mitglied** schlagen wir vor (Achtung: die Zahl der hier genannten Bewerber darf die Zahl der stellvertretenden Mitglieder laut Wahlausschreiben nicht übersteigen! Wenn also laut Wahlausschreiben nur ein stellvertretendes Mitglied zu wählen ist, darf hier auch nur ein Bewerber genannt werden!):

   _____
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

   _____
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

   _____
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

3. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber ist als Anlage beigefügt.

4. Unterzeichner des Wahlvorschlags (Achtung: mindestens ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch drei Wahlberechtigte! Die erforderliche Zahl von Unterschriften ist im Wahlausschreiben angegeben).

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Betrieb/Dienststelle	Unterschrift

(eventuell Fortsetzung auf der Rückseite)

– § 6 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Vertreter des Wahlvorschlags _____ (Name) (wenn kein anderer Unterzeichner des Wahlvorschlags ausdrücklich als Vertreter bezeichnet ist, wird der an erster Stelle Unterzeichnete als Vertreter des Wahlvorschlags angesehen)	eingegangen am _____, _____ Uhr _____ (Unterschrift eines Mitglieds des Wahlvorstands)

WAHLVORSCHLAG

1. Für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen schlagen wir vor:
_____
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)
2. Für die Wahl zum **stellvertretenden Mitglied** schlagen wir vor (Achtung: die Zahl der hier genannten Bewerber darf die Zahl der stellvertretenden Mitglieder laut Wahlausschreiben nicht übersteigen! Wenn also laut Wahlausschreiben nur ein stellvertretendes Mitglied zu wählen ist, darf hier auch nur ein Bewerber genannt werden!):
_____
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)
_____
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)
_____
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)
3. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber ist als Anlage beigefügt.
4. Unterzeichner des Wahlvorschlags (Achtung: mindestens ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch drei Wahlberechtigte! Die erforderliche Zahl von Unterschriften ist im Wahlausschreiben angegeben).

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Betrieb/Dienststelle	Unterschrift

(eventuell Fortsetzung auf der Rückseite)

– § 6 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Zweitschrift für den Vertreter des Wahlvorstandes

_____ (Name, Vorname)	_____, den _____ (Ort)

ZUSTIMMUNGSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich meine Zustimmung dazu, dass ich in dem Wahlvorschlag, der von _____ als Listenvertreter vertreten wird, als Bewerber für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen werde.

_____
(Unterschrift des Bewerbers)

– § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

_____ (Name, Vorname)	_____, den _____ (Ort)

ZUSTIMMUNGSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich meine Zustimmung dazu, dass ich in dem Wahlvorschlag, der von _____ als Vertreter des Wahlvorschlags vertreten wird, als Bewerber für die Wahl zur **stellvertretenden Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen werde.

_____
(Unterschrift des Bewerbers)

– § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den_____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle: _____ _____ abgenommen am: _____ (Datum)

BEKANNTMACHUNG ÜBER EINE NACHFRIST ZUR EINREICHUNG VON WAHLVORSCHLÄGEN

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung*)

Innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens vom _____ ist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung/keine der Anzahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder entsprechende Zahl von gültigen Wahlvorschlägen für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung beim Wahlvorstand eingegangen.

Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb einer Nachfrist von einer Woche, also spätestens

➡ am _____

schriftliche Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einzureichen. Auf die Angaben im Wahlausschreiben vom _____ betreffend Inhalt und Form der Wahlvorschläge wird hingewiesen.

Geht auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ein, kann die Wahl nicht stattfinden.

_____ (Unterschrift des Vorsitzenden)	_____ (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	_____ (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
1) Aushang
2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 7 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung _____	_____, den_____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle/an folgenden Stellen: _____ abgenommen am: _____ (Datum)

BEKANNTMACHUNG DER BEWERBER

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung am _____

Mit gültigen Wahlvorschlägen werden vorgeschlagen:

1. Für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen

lfd. Nr.	Familienname (in alphabetischer Reihenfolge)	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geb.-Datum

2. Für die Wahl zum **stellvertretenden Mitglied** der Schwerbehindertenvertretung

lfd. Nr.	Familienname (in alphabetischer Reihenfolge)	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geb.-Datum

_____	_____	_____
(Unterschrift des Vorsitzenden)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
1) Aushang
2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
4) Wahlvorstand

– § 8 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

STIMMZETTEL

Dieser Stimmzettel besteht aus den Teilen 1. und 2.: **Bitte kennzeichnen Sie beide Teile!**

1.

Wahl der **VERTRAUENSPERSON** der schwerbehinderten Menschen

Bitte kennzeichnen Sie den von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt der Vertrauensperson durch Ankreuzen ☒. Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr als **einen** Bewerber ankreuzen!

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

2.

Wahl des **STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS/der STELLVERTRETENDEN MITGLIEDER*)** der Schwerbehindertenvertretung

Bitte kennzeichnen Sie den/die*) von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt des/der stellvertretenden Mitglieds/Mitglieder*) durch Ankreuzen ☒. Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr als _____ Bewerber ankreuzen!

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 8 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	

MERKBLATT
über die
SCHRIFTLICHE STIMMABGABE
(Briefwahl)

Der Wahlvorstand hat Ihnen folgende Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) ausgehändigt/übersandt:

- das Wahlausschreiben,
- den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
- eine vorgedruckte, von Ihnen abzugebende Erklärung,
- einen Freiumschlag mit dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“.

Bitte geben Sie Ihre Stimme in folgender Weise ab:

1. Kennzeichnen Sie unbeobachtet persönlich den **Stimmzettel** und stecken Sie ihn in den **Wahlumschlag**. Den Wahlumschlag dürfen Sie nicht beschriften, sonst ist Ihr Stimmzettel ungültig.
2. Unterschreiben Sie unter Angabe von Ort und Datum die vorgedruckte **Erklärung.**
3. Stecken Sie den Wahlumschlag und die unterschriebene vorgedruckte Erklärung in den **Freiumschlag** und senden bzw. übergeben Sie den Freiumschlag so rechtzeitig dem Wahlvorstand, dass er dort vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt; der Termin ist im Wahlausschreiben angegeben.

Wähler, die infolge ihrer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt sind, können eine Person ihres Vertrauens bestimmen, die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten behilflich sein soll (aber nicht durch Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelfer).

– § 11 Absatz 1 Satz 3 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Achtung: Bitte zusammen mit dem Wahlumschlag im Freiumschlag an den Wahlvorstand übersenden oder übergeben! **Nicht in den Wahlumschlag stecken!**

ERKLÄRUNG

Bitte entweder Text **1.** oder Text **2.** unterschreiben:

1.

Ich versichere gegenüber dem Wahlvorstand, dass ich den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet habe.

_____ (Ort, Datum)

_____ (Unterschrift des Wählers)

ODER

2.

Ich versichere gegenüber dem Wahlvorstand, dass ich den Stimmzettel durch eine Person meines Vertrauens kennzeichnen ließ, da ich infolge meiner Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt bin/da ich des Lesens unkundig bin.

_____ (Ort, Datum)

_____ (Unterschrift des Wählers)

Wenn der Wähler nicht selbst unterschreiben kann:

_____ (Unterschrift der vom Wähler zur Unterstützung benannten Person)

– § 11 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

WAHLUMSCHLAG

(Inhalt: Stimmzettel)

Adressfeld für Freiumschlag (z.B. DIN A5):

Absender:

_____
(Name)

_____
(Straße, Hausnummer)

_____
(PLZ, Ort)

An den Wahlvorstand
für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

_____

_____

_____
(Straße, Hausnummer)

_____
(PLZ, Ort)

ACHTUNG:
SCHRIFTLICHE
STIMMABGABE

eingegangen am _____

um _____ Uhr

– § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 4 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort)

SITZUNGSNIEDERSCHRIFT

1. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses fand am _____ von _____ bis _____ statt.

2. An der Sitzung nahmen teil

   2.1 der vollständige Wahlvorstand: (Namen)

   _____

   _____

   2.2 Wahlhelfer: (Namen)

   _____

   _____

3. Abgegeben wurden _____ Stimmzettel (verspätet eingegangene Freiumschläge zur schriftlichen Stimmabgabe sind in dieser Zahl nicht enthalten). Davon waren
   _____ vollständig **gültig**,
   _____ teilweise ungültig hinsichtlich der Wahl der Vertrauensperson,
   _____ teilweise ungültig hinsichtlich der Wahl des/der stellvertretenden Mitglieds/er,
   _____ vollständig ungültig,
   _____ Wahlumschläge wurden leer abgegeben.

4. Wahl der **Vertrauensperson**

   _____ _____ gültige Stimmen
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

   _____ _____ gültige Stimmen
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

   _____ _____ gültige Stimmen
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

   _____ _____ gültige Stimmen
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

   _____ _____ gültige Stimmen
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

Zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist (nach Losentscheid wegen Stimmengleichheit)*) gewählt: _____
(Name, Vorname)

SBV Wahl 2018

5. Wahl **des stellvertretenden Mitglieds / der stellvertretenden Mitglieder:**

_____ _____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ _____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ _____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ _____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ _____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

Zum stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist/sind (nach Losentscheid wegen Stimmengleichheit*) gewählt:

Erstes stellvertretendes Mitglied:

_____
(Name, Vorname)

Zweites stellvertretendes Mitglied:

_____

Drittes stellvertretendes Mitglied:

_____

_____	_____	_____
(Unterschrift des Vorsitzenden)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 13 Absatz 4 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort)

_____

_____

_____

_____

Gegen Empfangsbestätigung

Sehr geehrte _____

Sie sind am _____ zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/zum _____ stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung*) gewählt worden.

Die Wahl gilt als angenommen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang dieses Schreibens dem Wahlvorstand erklären, dass Sie die Wahl ablehnen.

Mit freundlichen Grüßen

_____	_____	_____
(Unterschrift des Vorsitzenden)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
1) Bewerber
2) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 14 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort) ausgehängt am _____ um _____ Uhr (Datum, Uhrzeit) an folgender Stelle: _____ _____ abgenommen am: _____ (Datum)

WAHLERGEBNIS *)

Am _____ wurden gewählt:

➞ **VERTRAUENSPERSON** DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

_____

_____
(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

➞ **STELLVERTRETENDE/S MITGLIED/ER** DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

1. stellvertretendes Mitglied

_____

_____
(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. stellvertretendes Mitglied

_____

3. stellvertretendes Mitglied

_____

Ihre Amtszeit hat am _____ mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses begonnen/beginnt am _____ nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung und endet am _____

_____ (Unterschrift des Vorsitzenden)	_____ (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	_____ (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler
1) Aushang
2) gewählte Bewerber
3) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
4) Betriebs-/Personalrat zur Kenntnis
5) Integrationsamt zur Kenntnis
6) Agentur für Arbeit zur Kenntnis
7) Wahlvorstand
8) ggf. Stufenvertretung

– § 15 SchwbVWO, § 163 Absatz 8 SGB IX –

SBV Wahl 2018

Feld für Absenderangabe bei Mitteilungen an Integrationsamt/Agentur für Arbeit

BA-Nr. _ _ _ _ _ _ _ _

Bitte geben Sie bei Mitteilung an das Integrationsamt/Agentur für Arbeit die vollständige Adresse der Firma/des Betriebes und die 8-stellige Betriebsnummer (vergeben von der Agentur für Arbeit) an!

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

9.2 Formulare für das vereinfachte Wahlverfahren – Kopiervorlagen

Gleichzeitige Wahl

Die Texte der Formulare gehen von dem **Normalfall** aus, dass die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied oder die stellvertretenden Mitglieder am gleichen Tage gewählt werden. Für die **Nachwahl** von stellvertretenden Mitgliedern gemäß § 21 SchwbVWO müssen sie entsprechend verändert werden.

Anpassung der Formulare

Auch für die Wahl der **Stufenvertretungen** gemäß § 22 SchwbVWO sowie bei den Wahlen nach **Kirchenrecht** oder bei Wahlen von **Soldatinnen und Soldaten in Dienststellen und militärischen Einheiten der Bundeswehr** – gemäß § 177 Absatz 4 SGB IX – müssen die Formulare entsprechend angepasst werden, da zum Beispiel im Kirchenrecht der staatliche Begriff „Schwerbehindertenvertretung“ anders als im SGB IX regelmäßig nicht verwendet wird.

Notwendige Änderungen in Word

Sämtliche Formulare finden Sie auch auf der Website der **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Word-Format, da dieses Format eine sehr einfache und schnelle Anpassung im Falle notwendiger Änderungen der Formulare zulässt und zudem auch die Einträge in den Formularen digital gespeichert werden können ➜ **www.integrationsaemter.de/wahlformulare**

FORMULARE ONLINE

Alle Formulare in dieser **ZB** SPEZIAL als Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken:

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

_____ (Name, Vorname) Schwerbehindertenvertretung oder:*) Der Betriebsrat/Personalrat oder:*) 1. _____ 2. _____ 3. _____ als Wahlberechtigte	_____,den _____ (Ort) ausgehängt am _____ an folgender Stelle/folgenden Stellen: _____ _____ abgenommen am _____

An alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten:

EINLADUNG ZUR WAHLVERSAMMLUNG

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen werden hiermit gemäß § 19 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen eingeladen zu einer

WAHLVERSAMMLUNG

➔ am _____, _____ Uhr

in _____

In dieser Versammlung sollen die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gewählt werden *).

Bitte bringen Sie Ihren Schwerbehindertenausweis oder Ihren Gleichstellungsbescheid mit. Den Arbeitsausfall und ggf. Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an dieser Versammlung entstehen, muss gemäß § 177 Absatz 6 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 20 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (bzw. Personalvertretungsrecht) der Arbeitgeber tragen.

Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt die Wahlleitung im Wahllokal öffentlich die Stimmen aus und stellt das Ergebnis fest.

_____
(Unterschrift/en)

Verteiler:
1) Aushang
2) eventuell persönlich an alle Wahlberechtigten
3) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
4) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
5) Vertrauensperson

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 19 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

STIMMZETTEL

(vereinfachtes Wahlverfahren)

Wahl der **VERTRAUENSPERSON** der schwerbehinderten Menschen

Bitte kennzeichnen Sie den von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt der Vertrauensperson durch Ankreuzen ☒. Dieser Stimmzettel ist ungültig, wenn Sie mehr als **einen** Bewerber ankreuzen!

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

STIMMZETTEL

(vereinfachtes Wahlverfahren)

Wahl des **STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS/der STELLVERTRETENDEN MITGLIEDER*)** der Schwerbehindertenvertretung

Bitte kennzeichnen Sie den/die*) von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt des/der stellvertretenden Mitglieds/Mitglieder*) durch Ankreuzen ☒. Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr als _____ Bewerber ankreuzen!

_____ ☐

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

_____ ☐

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

LISTE DER WÄHLER IN DER WAHLVERSAMMLUNG AM _____ Blatt _____

Lfd. Nr.	Name	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geburtsdatum	Persönliche Stimmabgabe zur Wahl der	
				Vertrauensperson	Stellv. Mitglieder

SBV Wahl 2018

Die Wahlleitung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	

NIEDERSCHRIFT
über die Wahlversammlung

1. Die Wahlversammlung fand am _____ von _____ bis _____ statt.

2. Die Wahlversammlung wählte zur Wahlleitung:

   _____
   (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

3. Die Wahlversammlung bestimmte zu Wahlhelfern:

   _____

   _____

4. Die Wahlversammlung beschloss mit einfacher Stimmenmehrheit, _____ stellvertretende/s Mitglied/er zu wählen.
5. Die öffentliche Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses erfolgte jeweils unmittelbar nach Beendigung der Wahlhandlung.

5.1 Für die Wahl der **Vertrauensperson** wurden _____ Stimmzettel abgegeben. Davon waren _____ gültig und _____ ungültig.

_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen

SBV Wahl 2018

Zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist (nach Losentscheid wegen Stimmengleichheit)*) gewählt:

_____
(Name, Vorname)

5.2 Für die Wahl des **stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder *)** wurden _____ Stimmzettel abgegeben. Davon waren

_____ gültig und _____ ungültig.

_____ _____
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung) gültige Stimmen

_____ _____
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung) gültige Stimmen

_____ _____
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung) gültige Stimmen

_____ _____
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung) gültige Stimmen

Zum stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist/sind (nach Losentscheid wegen Stimmengleichheit)*) gewählt:

Erstes stellvertretendes Mitglied: _____
(Name, Vorname)

Zweites stellvertretendes Mitglied: _____
(Name, Vorname)

6. Die Gewählten nahmen unmittelbar nach Feststellung des Wahlergebnisses die Wahl an.*)

_____
(Unterschrift der Wahlleitung)

Verteiler:
Wahlleitung

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

SBV Wahl 2018

Die Wahlleitung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung _____ (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)	_____, den _____ (Ort)

Gegen Empfangsbestätigung

_____
_____
_____
_____

Sehr geehrte Frau/Herr *) _____

Sie sind am _____ zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/zum _____ stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung *) gewählt worden.

Die Wahl gilt als angenommen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang dieses Schreibens mir gegenüber erklären, dass Sie die Wahl ablehnen.

_____
(Unterschrift der Wahlleitung)

Verteiler:
1) Bewerber
2) Wahlleitung

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 Absatz 4 und § 14 SchwbVWO –

SBV Wahl 2018

Die Wahlleitung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den_____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle/folgenden Stellen: _____ _____ abgenommen am _____ (Datum)

WAHLERGEBNIS *)

Am _____ wurden gewählt:

➔ **VERTRAUENSPERSON** DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

_____

_____
(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

➔ **STELLVERTRETENDE/S MITGLIED/ER** DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

1. stellvertretendes Mitglied

_____

_____
(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. stellvertretendes Mitglied

_____

3. stellvertretendes Mitglied

_____

Ihre Amtszeit hat am _____ mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses begonnen/beginnt am _____ nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung und endet am _____

_____
(Unterschrift der Wahlleitung)

Verteiler
1) Aushang
2) gewählte Bewerber
3) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
4) Betriebs-/Personalrat zur Kenntnis
5) Integrationsamt zur Kenntnis
6) Agentur für Arbeit zur Kenntnis
7) Wahlvorstand
8) ggf. Stufenvertretung
9) ggf. Intranet

– § 20 Absatz 4 und § 15 SchwbVWO, § 163 Absatz 8 SGB IX –

Feld für Absenderangabe bei Mitteilungen an Integrationsamt/Agentur für Arbeit

BA-Nr. _ _ _ _ _ _ _ _

Bitte geben Sie bei Mitteilung an das Integrationsamt/Agentur für Arbeit die vollständige Adresse der Firma/des Betriebes und die 8-stellige Betriebsnummer (vergeben von der Agentur für Arbeit) an!

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

SBV Wahl 2018

10

10 GESETZES- UND VERORDNUNGSTEXTE

10.1 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Auszug

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

In der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), die zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist.

Teil 3
Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

§ 177
Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) [1]In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. [2]Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. [3]Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. [4]Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. [5]Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) [1]Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. [2]Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.

(4) In Dienststellen der Bundeswehr sind auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.

(5) [1]Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. [2]Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

[3]Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. [4]Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.

(6) [1]Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. [2]Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates sinngemäß anzuwenden. [3]In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht. [4]Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.

(7) [1]Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. [2]Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. [3]Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. [4]Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. [5]Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 202) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

(8) In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.

§ 180
Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

(1) [1]Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. [2]Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(2) [1]Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. [2]Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(3) [1]Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. [2]Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.

(4) [1]Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Hauptrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. [2]Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 177 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Hauptrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. [3]Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.

(5) Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

(6) [1]Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Inklusionsvereinbarungen. [2]Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. [3]Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. [4]Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

(7) § 177 Absatz 3 bis 8, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5, Absatz 2, 4, 5 und 7 und § 179 gelten entsprechend, § 177 Absatz 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet, § 177 Absatz 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht gilt.

(8) § 178 Absatz 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

10.2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1990 (BGBl. I S. 811), die zuletzt durch Artikel 19 Absatz 21 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist.

Erster Teil
Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

Erster Abschnitt
Vorbereitung der Wahl

§ 1
Bestellung des Wahlvorstandes

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit bestellt die Schwerbehindertenvertretung einen Wahlvorstand aus drei volljährigen in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigten und einen oder eine von ihnen als Vorsitzenden oder Vorsitzende.

(2) [1]Ist in dem Betrieb oder der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, werden der Wahlvorstand und dessen Vorsitzender oder Vorsitzende in einer Versammlung der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen (Wahlberechtigte) gewählt. [2]Zu dieser Versammlung können drei Wahlberechtigte oder der Betriebs- oder Personalrat einladen. [3]Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

§ 2
Aufgaben des Wahlvorstandes

(1) [1]Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. [2]Er kann volljährige in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigte als Wahlhelfer oder Wahlhelferin zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenzählung bestellen.

(2) [1]Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder gefaßt. [2]Über jede Sitzung des Wahlvorstandes ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält. [3]Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterzeichnen.

(3) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll innerhalb von sechs Wochen, spätestens jedoch eine Woche vor dem Tage stattfinden, an dem die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung abläuft.

(4) Der Wahlvorstand beschließt nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in dem Betrieb oder der Dienststelle zu wählen sind.

(5) Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, daß ausländische Wahlberechtigte rechtzeitig über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

(6) [1]Der Arbeitgeber unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben. [2]Er gibt ihm insbesondere alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte und stellt die notwendigen Unterlagen zur Verfügung.

§ 3
Liste der Wahlberechtigten

(1) [1]Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten auf. [2]Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb oder Dienststelle in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

(2) Die Liste der Wahlberechtigten oder eine Abschrift ist unverzüglich nach Einleitung der Wahl bis zum Abschluß der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

§ 4
Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten

(1) Wer wahlberechtigt oder in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigt ist und ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft macht, kann innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten einlegen.

(2) [1]Über Einsprüche nach Absatz 1 entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. [2]Hält er den Einspruch für begründet, berichtigt er die Liste der Wahlberechtigten. [3]Der Person, die den Einspruch eingelegt hat, wird die Entscheidung des Wahlvorstandes unverzüglich mitgeteilt; die Entscheidung muss ihr spätestens am Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe zugehen.

(3) [1]Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Liste der Wahlberechtigten nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. [2]Im übrigen kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

§ 5
Wahlausschreiben

(1) [1]Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltage erläßt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von dem oder der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. [2]Es muß enthalten:

1. das Datum seines Erlasses,
2. die Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes,
3. die Voraussetzungen der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung
4. den Hinweis, wo und wann die Liste der Wahlberechtigten und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
5. den Hinweis, dass nur wählen kann, wer in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist und dass Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlaß des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben,
6. die Zahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder,
7. den Hinweis, daß Schwerbehindertenvertretung und stellvertretende Mitglieder in zwei getrennten Wahlgängen gewählt werden und daß sich aus den Wahlvorschlägen ergeben

muß, wer als Schwerbehindertenvertretung und wer als stellvertretende Mitglieder vorgeschlagen wird,
8. den Hinweis, daß Wahlberechtigte sowohl einen Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung als auch für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds unterzeichnen können und daß ein Bewerber oder eine Bewerberin sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden kann,
9. die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlaß des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Frist ist anzugeben,
10. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muß (§ 6 Abs. 2 Satz 1),
11. den Hinweis, daß die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und daß nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Nummer 9) eingereicht sind,
12. die Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluß der Stimmabgabe durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise bekanntgegeben werden,
13. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe,
14. den Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (§ 11 Abs. 1), falls der Wahlvorstand nicht die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat (§ 11 Abs. 2),
15. den Ort und die Zeit der Stimmauszählung und der Sitzung des Wahlvorstandes, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird,
16. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Anschrift des Wahlvorstandes).

(2) Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 6
Wahlvorschläge

(1) [1]Die Wahlberechtigten können innerhalb von zwei Wochen seit Erlaß des Wahlausschreibens schriftliche Vorschläge beim Wahlvorstand einreichen. [2]Es können ein Bewerber oder eine Bewerberin als Schwerbehindertenvertretung und ein Bewerber oder eine Bewerberin als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden. [3]Hat der Wahlvorstand die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder beschlossen, können entsprechend viele Bewerber oder Bewerberinnen dafür benannt werden. [4]Ein Bewerber oder Bewerberin kann sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden.

(2) [1]Jeder Wahlvorschlag muß von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. [2]Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber oder Bewerberinnen sind anzugeben. [3]Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber oder Bewerberinnen beizufügen.

(3) [1]Eine Person, die sich bewirbt, kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, sie ist in einem Wahlvorschlag als Schwerbehindertenvertretung und in einem anderen Wahlvorschlag als stellvertretendes Mitglied benannt. [2]Der Wahlvorstand fordert eine Person, die mit ihrer schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen für dasselbe Amt benannt ist, auf, innerhalb von drei Arbeitstagen zu erklären, auf welchem der Wahlvorschläge sie benannt bleiben will. [3]Wird diese Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, wird der Bewerber oder die Bewerberin von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.

(4) [1]Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einem Wahlvorschlag. [2]Der Wahlvorstand hat einen Wahlberechtigten, der mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet hat, schriftlich gegen Empfangsbestätigung aufzufordern, binnen drei Arbeitstagen seit dem Zugang der Aufforderung zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. [3]Gibt der Wahlberechtigte diese Erklärung nicht fristgerecht ab, zählt seine Unterschrift auf keinem Wahlvorschlag.

§ 7
Nachfrist für Wahlvorschläge

(1) [1]Ist nach Ablauf der in § 6 Abs. 1 genannten Frist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung eingegangen, hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen zu setzen. [2]In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, daß die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.

(2) Gehen innerhalb der Nachfrist gültige Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht ein, hat der Wahlvorstand sofort bekanntzumachen, daß die Wahl nicht stattfindet.

(3) Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend, wenn für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder kein gültiger Wahlvorschlag eingeht oder wenn die Zahl der für dieses Amt gültig vorgeschlagenen Bewerber oder Bewerberinnen nicht der vom Wahlvorstand beschlossenen Zahl der stellvertretenden Mitglieder entspricht.

§ 8
Bekanntmachung der Bewerber und Bewerberinnen

Der Wahlvorstand macht spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe die Namen der Bewerber und Bewerberinnen aus gültigen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge, getrennt nach Bewerbungen für die Schwerbehindertenvertretung und als stellvertretendes Mitglied, bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt wie das Wahlausschreiben.

Zweiter Abschnitt
Durchführung der Wahl

§ 9
Stimmabgabe

(1) Wer wahlberechtigt ist, kann seine Stimme nur für eine Person abgeben, die rechtswirksam als Bewerber oder Bewerberin vorgeschlagen ist.

(2) [1]Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. [2]Auf dem Stimmzettel sind die Personen, die sich für das Amt der Schwerbehindertenvertretung und als stellvertretendes Mitglied bewerben, getrennt in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung aufgeführt. [3]Die Stimmzettel müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. [4]Das gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, soll der Stimmzettel einen Hinweis darauf enthalten, wie viele Bewerber oder Bewerberinnen im Höchstfall angekreuzt werden dürfen.

(4) [1]Bei der Stimmabgabe wird durch Ankreuzen an der im Stimmzettel jeweils vorgesehenen Stelle die von dem Wählenden gewählte Person für das Amt der Schwerbehindertenvertretung und der Stellvertretung gekennzeichnet. [2]Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, können Bewerber oder Bewerberinnen in entsprechender Anzahl angekreuzt werden.

(5) Stimmzettel, auf denen mehr als die zulässige Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen angekreuzt oder die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille des Wählers oder der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt, sind ungültig.

§ 10
Wahlvorgang

(1) [1]Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. [2]Die Wahlurne muß vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne daß die Urne geöffnet wird.

(2) Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestellt (§ 2 Abs. 1 Satz 2), genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers oder einer Wahlhelferin.

(3) [1]Der Wähler oder die Wählerin händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstandes aus, wobei der Name des Wählers oder der Wählerin angegeben wird. [2]Der Wahlumschlag ist in Gegenwart des Wählers oder der Wählerin in die Wahlurne einzuwerfen, nachdem die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt worden ist.

(4) [1]Wer infolge seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, bestimmt eine Person, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll, und teilt dies dem Wahlvorstand mit. [2]Personen, die sich bei der Wahl bewerben, Mitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahlhelfer und Wahlhelferinnen dürfen nicht als Person nach Satz 1 bestimmt werden. [3]Die Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers oder der Wählerin zur Stimmabgabe; die nach Satz 1 bestimmte Person darf gemeinsam mit dem Wähler oder der Wählerin die Wahlzelle aufsuchen. [4]Die nach Satz 1 bestimmte Person ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung von der Wahl einer anderen Person erlangt hat. [5]Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für des Lesens unkundige Wähler und Wählerinnen.

(5) Nach Abschluß der Wahl ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmenzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird.

§ 11
Schriftliche Stimmabgabe

(1) [1]Der Wahlvorstand übergibt oder übersendet den Wahlberechtigten, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, auf deren Verlangen

1. das Wahlausschreiben,
2. den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
3. eine vorgedruckte Erklärung, die der Wähler oder die Wählerin abgibt,

4. einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender Namen und Anschrift der wahlberechtigten Person sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe" trägt.

[2]In der Erklärung nach Nummer 3 versichert der Wähler oder die Wählerin gegenüber dem Wahlvorstand, dass er oder sie den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 durch eine andere Person hat kennzeichnen lassen. [3]Der Wahlvorstand soll zusätzlich zu den Unterlagen nach den Nummern 1 bis 4 ein Merkblatt über die schriftliche Stimmabgabe übersenden oder übergeben. [4]Er vermerkt die Übergabe oder Übersendung der Unterlagen in der Liste der Wahlberechtigten.

(2) [1]Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen. [2]Für diesen Fall sind die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen den Wahlberechtigten unaufgefordert zu übersenden.

(3) [1]Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass der Wähler oder die Wählerin

1. den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
3. den Wahlumschlag und die unterschriebene, vorgedruckte Erklärung in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, daß er vor Abschluß der Wahl vorliegt.

[2]Der Wähler oder die Wählerin kann unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine andere Person verrichten lassen.

§ 12
Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) [1]Unmittelbar vor Abschluß der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. [2]Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 11), legt der Wahlvorstand die Wahlumschläge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) [1]Verspätet eingehende Freiumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. [2]Sie sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten ist.

§ 13
Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Unverzüglich nach Abschluß der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Ergebnis fest.

(2) [1]Gewählt für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied ist der Bewerber oder die Bewerberin, der oder die jeweils die meisten Stimmen erhalten hat. [2]Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(3) [1]Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, ist als zweites stellvertretendes Mitglied der Bewerber oder die Bewerberin mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählt. [2]Entsprechendes gilt für die Wahl weiterer stellvertretender Mitglieder. [3]Für die Wahl und die Reihenfolge stellvertretender Mitglieder gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

(4) [1]Der Wahlvorstand fertigt eine Niederschrift des Wahlergebnisses, die von dem oder der Vorsitzenden sowie mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes unterschrieben wird. [2]Die Niederschrift muß die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jeden Bewerber und jede Bewerberin entfallenen Stimmenzahlen sowie die Namen der gewählten Bewerber und Bewerberinnen enthalten.

§ 14
Benachrichtigung der Gewählten und Annahme der Wahl

(1) [1]Der Wahlvorstand benachrichtigt die für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied Gewählten unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. [2]Erklärt eine gewählte Person nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand ihre Ablehnung der Wahl, ist diese angenommen.

(2) [1]Wird eine Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle der Person, die abgelehnt hat, der Bewerber oder die Bewerberin für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied mit der nächsthöheren Stimmenzahl. [2]Satz 1 gilt für die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder mit der Maßgabe, dass jeweils der Bewerber oder die Bewerberin mit der nächsthöheren Stimmenzahl nachrückt.

§ 15
Bekanntmachung der Gewählten

Sobald die Namen der Personen, die das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder des stellvertretenden Mitglieds innehaben, endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekanntzumachen (§ 5 Abs. 2) sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen.

§ 16
Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen, insbesondere die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel, werden von der Schwerbehindertenvertretung mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode aufbewahrt.

§ 17
Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

[1]Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, bestellt die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einen Wahlvorstand. [2]Der Wahlvorstand hat die Wahl eines oder mehrerer Stellvertreter für den Rest der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuleiten. [3]Im übrigen gelten die §§ 1 bis 16 entsprechend.

Dritter Abschnitt
Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 18
Voraussetzungen

Besteht der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weiter auseinanderliegenden Teilen und sind dort weniger als fünfzig Wahlberechtigte beschäftigt, ist die Schwerbehinderten-

vertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu wählen.

§ 19
Vorbereitung der Wahl

(1) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder sonst in geeigneter Weise zur Wahlversammlung ein.

(2) Ist in dem Betrieb oder der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen.

§ 20
Durchführung der Wahl

(1) [1]Die Wahlversammlung wird von einer Person geleitet, die mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird (Wahlleitung). [2]Die Wahlversammlung kann zur Unterstützung der Wahlleitung Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestimmen.

(2) [1]Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind. [2]Die Schwerbehindertenvertretung und ein oder mehrere stellvertretende Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen gewählt; mehrere stellvertretende Mitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. [3]Jeder Person, die wahlberechtigt ist, kann Personen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder vorschlagen.

(3) [1]Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. [2]Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleitung die vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname und Vorname aufzuführen; die Stimmzettel und Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. [3]Die Wahlleitung verteilt die Stimmzettel und trifft Vorkehrungen, daß die Wähler und Wählerinnen ihre Stimme unbeobachtet abgeben können; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend. [4]Der Wähler oder die Wählerin übergibt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, der Wahlleitung. [5]Diese legt den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers oder der Wählerin ungeöffnet in einen dafür bestimmten Behälter und hält den Namen des Wählers oder der Wählerin in einer Liste fest. [6]Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt er öffentlich die Stimmen aus und stellt das Ergebnis fest.

(4) § 13 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 14 bis 16 gelten entsprechend.

§ 21
Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

[1]Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten unverzüglich zur Wahlversammlung zur Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder ein. [2]Im übrigen gelten die §§ 18 bis 20 entsprechend.

Zweiter Teil
Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

§ 22
Wahlverfahren

(1) [1]Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung werden durch schriftliche Stimmabgabe gewählt (§§ 11, 12). [2]Im übrigen sind § 1 Abs. 1, §§ 2 bis 5, 7 bis 10 und 13 bis 17 sinngemäß anzuwenden. [3]§ 1 Abs. 2 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß sich die Wahlberechtigten auch in sonst geeigneter Weise über die Bestellung eines Wahlvorstandes einigen können. [4]§ 6 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß bei weniger als fünf Wahlberechtigten die Unterzeichnung eines Wahlvorschlages durch einen Wahlberechtigten ausreicht.

(2) [1]Bei nur zwei Wahlberechtigten bestimmen diese im beiderseitigen Einvernehmen abweichend von Absatz 1 die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung. [2]Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Los.

(3) [1]Sofern rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung eine Versammlung nach § 180 Absatz 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch stattfindet, kann die Wahl abweichend von Absatz 1 im Rahmen dieser Versammlung durchgeführt werden. [2]§ 20 findet entsprechende Anwendung.

Dritter Teil
Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen

§ 23
Wahlverfahren

Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen in den Fällen des § 177 Absatz 1 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gelten die Vorschriften des Ersten und Zweiten Teils entsprechend.

Vierter Teil
Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

§ 24
Vorbereitung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen

(1) [1]Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen die Wahlberechtigten schriftlich oder durch Aushang zu einer Wahlversammlung ein. [2]Die Einladung muß folgende Angaben enthalten:

1. die Voraussetzungen der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung
2. den Hinweis über eine für Zwecke der Wahl erfolgte Zusammenfassung von Gerichten,
3. den Hinweis, wo und wann die Liste der Wahlberechtigten und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
4. Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung.

(2) [1]Ist in dem Gericht eine Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen nicht vorhanden, laden drei wahlberechtigte Richter und Richterinnen, der Richterrat oder der Präsidialrat zu der Wahlversammlung ein. [2]Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

§ 25
Durchführung der Wahl

(1) Die Wahlversammlung beschließt unter dem Vorsitz des oder der lebensältesten Wahlberechtigten das Wahlverfahren und die Anzahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung.

(2) [1]Die Leitung der Wahlversammlung hat die Gewählten unverzüglich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. [2]§ 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 sowie die §§ 15 und 16 gelten entsprechend.

§ 26
Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

[1]Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus dem Amt aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen unverzüglich zur Wahlversammlung zur Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder für den Rest ihrer Amtszeit ein. [2]Im übrigen gelten die §§ 24 und 25 entsprechend.

§ 27

Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

Für die Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen gelten die §§ 24 bis 26 entsprechend.

Fünfter Teil
Schlußvorschriften

§ 28
Berlin-Klausel

Diese Verordnung gilt nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes in Verbindung mit § 72 des Schwerbehindertengesetzes auch im Land Berlin.

§ 29
(Inkrafttreten)

10.3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist.

§ 1
Errichtung von Betriebsräten

(1) [1]In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. [2]Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn

1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder
2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert.

§ 2
Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3
Abweichende Regelungen

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
b) die Zusammenfassung von Betrieben,

wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;

2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den

Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;
3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;
4. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;
5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.

(2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(3) [1]Besteht im Fall des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. [2]Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.

(4) [1]Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. [2]Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(5) [1]Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. [2]Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

§ 4
Betriebsteile, Kleinstbetriebe

(1)[1]Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

[2]Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. [3]Die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. [4]Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 bis 4 entsprechend.

(2) Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen.

§ 5
Arbeitnehmer

(1)[1]Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. [2]Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. [3]Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) [1]Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

[2]Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder

3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

§ 7
Wahlberechtigung

[1]Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. [2]Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

§ 8
Wählbarkeit

(1) [1]Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. [2]Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. [3]Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

§ 20
Wahlschutz und Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 21a
Übergangsmandat *)

(1) [1]Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). [2]Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. [3]Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) [1]Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. [2]Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

*) Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Artikels 6 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. EG Nr. L 82 S. 16).

§ 24
Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Betriebsratsamtes,
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Verlust der Wählbarkeit,
5. Ausschluss aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung,
6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 19 Abs. 2 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

10.4 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – Auszug

In der Fassung vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), die zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist.

[Allgemeine Vorschriften]
§ 6

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte.

(2) [1]Die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. [2]Behörden der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes sind die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordneten Behörden, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(3) [1]Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. [2]Der Beschluß ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.

(4) Bei gemeinsamen Dienststellen des Bundes und anderer Körperschaften gelten nur die im Bundesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle gehörig.

§ 7

[1]Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter vertreten lassen. [2]Bei obersten Dienstbehörden kann er auch den Leiter der Abteilung für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten, bei Bundesoberbehörden ohne nachgeordnete Dienststellen und bei Behörden der Mittelstufe auch den jeweils entsprechenden Abteilungsleiter zu seinem Vertreter bestimmen. [3]Das gleiche gilt für sonstige Beauftragte, sofern der Personalrat sich mit dieser Beauftragung einverstanden erklärt.

[Wahl und Zusammensetzung des Personalrates]
§ 13

(1) [1]Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, daß sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. [2]Beschäftigte, die am Wahltage seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.

(2) [1]Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. [2]Das gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrates freigestellt sind. [3]Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, daß der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird.4Hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts bei der alten Dienststelle gelten die Sätze 1 und 3 entsprechend in Fällen einer Zuweisung nach § 29 des Bundesbeamtengesetzes oder auf Grund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung.

(3) Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

§ 14

(1) [1]Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltage

1. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
2. seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.

[2]Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Die in § 13 Abs. 3 genannten Personen sind nicht in eine Stufenvertretung wählbar.

(3) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 7 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

§ 19

(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) [1]Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter (§ 17) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. [2]Der Beschluß bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

(3) [1]Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. [2]Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Personenwahl statt. [3]In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. [4]Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.

(4) [1]Zur Wahl des Personalrates können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. [2]Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. [3]In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. [4]Die nach § 14 Abs. 3 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(6) [1]Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. [2]Absatz 4 Satz 3, 4 gilt entsprechend.

(7) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

(8) [1]Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, so können die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zur Wahl des Personalrates Wahlvorschläge machen. [2]Auf diese Wahlvorschläge sind die Absätze 4 bis 6 nicht anzuwenden.

(9) [1]Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. [2]Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, daß die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.

§ 22

Findet eine Personalversammlung (§ 20 Abs. 2, § 21) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

§ 24

(1) [1]Niemand darf die Wahl des Personalrates behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. [2]Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. [3]§ 47 Abs. 1, 2 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber entsprechend.

(2) [1]Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 20 bis 23 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. [2]Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten § 44 Abs. 1 Satz 2 und § 46 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

§ 25

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

11

ABKÜRZUNGEN

AktG	Aktiengesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayPVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BPersVWO	Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz
br	Behindertenrecht (Zeitschrift)
BSG	Bundessozialgericht
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BWahlG	Bundeswahlgesetz
BWO	Bundeswahlordnung
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DBGrG	Deutsche Bahn Gründungsgesetz
FPflZG	Familienpflegezeitgesetz
GdB	Grad der Behinderung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
jurisPR-ArbR	juris PraxisReport Arbeitsrecht (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LPVG BW	Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
LPVG NRW	Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – Landespersonalvertretungsgesetz
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung

MuSchG	Mutterschutzgesetz
MVG-EKD	Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche in Deutschland
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
ÖD	Öffentlicher Dienst
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
PersVG	Personalvertretungsgesetz
PersVG LSA	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PostPersRG	Postpersonalrechtsgesetz
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SBG	Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SchwbG	Schwerbehindertengesetz
SchwbVWO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB II	Sozialgesetzbuch – Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch – Drittes Buch
SGB IV	Sozialgesetzbuch – Viertes Buch
SGB VI	Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch
StGB	Strafgesetzbuch
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
WahlO-MVG	Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WOBetrVG	Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO)
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

12

ENDNOTEN

1) BAG, Beschluss vom 15.02.2005, 9 AZR 635/03
2) Pahlen in: Neumann Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage 2010, § 94 Randnummer 1; Schimanski in: Gemeinschaftskommentar zum SGB IX (GK-SGB IX), Stand: Mai 2002, § 94 Randnummer 3; Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 12
3) BAG, Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 72/10; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 15.01.2016, 6 TaBV 1113/15, Randnummer 15
4) BAG, Beschluss vom 22.06.2005, 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248/1249
5) BAG, Beschluss vom 13.08.2008, 7 ABR 21/07, DB 2009, 184 (redaktioneller Leitsatz)
6) BAG, Beschluss vom 17.02.1983, 6 ABR 64/81; BAG, Beschluss vom 17.01.2007, 7 ABR 63/05, DB 2007, 1872 = NZA 2007, 703
7) BAG, Beschluss vom 25.09.1986, 6 ABR 68/84; BAG, Beschluss vom 14.05.1997, ABR 26/96
8) BAG, Beschluss vom 24.02.1976, 1 ABR 62/75; LAG München, Beschluss vom 21.10.1987, 5 TaBV 9/87
9) LAG Köln, Beschluss vom 06.02.2015, 4 TaBV 60/14
10) BAG, Beschluss vom 17.02.1983, 6 ABR 64/81; BAG, Beschluss vom 28.06.1995, 7 ABR 59/94; BAG, Beschluss vom 29.01.1992, 7 ABR 27/91
11) LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.01.2016, 12 TaBV 67/14
12) Ebenso Düwell in: Dau/Düwell/Haines, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 22, wonach gemäß § 87 Absatz 1 Satz 2 SGB IX möglichst ein Gleichlauf mit dem Wahl- und Vertretungsbezirk des Betriebsrats bestehen soll
13) BAG, Beschluss vom 13.03.2013, 7 ABR 70/11
14) BAG, Beschluss vom 24.04.2013, 7 ABR 71/11
15) BAG, Beschluss vom 07.05.2008, 7 ABR 15/07, NZA 2009, 328 mit Anmerkung Haas/Salomon, NZA 2009, 299
16) BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 17/04, br 2005, 107
17) Vergleiche Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 22
18) Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Randnummer 16
19) Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Randnummer 8
20) BVerwG, Beschluss vom 25.09.1995, 6 P 44/93; Cramer, Schwerbehindertengesetz, 5. Auflage, § 24 Randnummer 5; Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 23. Die Gegenansicht zieht die Grenze bei sechs Monaten in Anlehnung an § 2 Absatz 1 SGB IX: Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 7; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 3
21) Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 23
22) Vergleiche BAG, Urteil vom 19.03.2008, 5 AZR 435/07, NZA 2008, Seite 760 zur betrieblichen Praxiserprobung nach § 16 SGB II alte Fassung

[23] Schimanski, GK-SGB IX, Stand: Juni 2003, § 94 Randnummer 49; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 27

[24] Masuch in: Hauck/Noftz, SGB IX, Stand: September 2001, § 94 Randnummer 11; Schimanski, GK-SGB IX, Stand: Juni 2003, § 94 Randnummer 48

[25] BAG, Urteil vom 31.07.2014, 2 AZR 434/13

[26] LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07, zum möglichen Mehrfachwahlrecht bei Betriebsratswahlen; VG Berlin, Beschluss vom 19.06.2013, 61 K 17.12 PVL, wonach es auf eine „überwiegende Tätigkeit" nicht ankomme

[27] Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 6; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 4; Jahn, SGB für die Praxis, § 94 Randnummer 6 (Bearb. Schell); Kossens von der Heide/Maaß, Praxiskommentar zum Behindertenrecht (SGB IX), § 94 Randnummer 6; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 33; anderer Ansicht Hoff in: Bihr/Fuchs/Krauskopf/Lewering, SGB IX, § 94 Randnummer 4; für Stellen gemäß § 7 Absatz 2 Nummern 2 bis 5 SchwbG = § 73 Absatz 2 Nummern 2 bis 5, ebenfalls anderer Ansicht Gröninger/Thomas, SchwbG, § 24 Randnummer 5

[28] Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 29; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23; Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 23

[29] BAG, Beschluss vom 13.03.1991, 7 ABR 89/89, DB 1992, 99

[30] LAG Hamm, Beschluss vom 16.03.1988, 3 TaBV 76/87, DB 1988, 2058

[31] Leube ZTR 2012, 207, 211; Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 13

[32] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 94 Randnummer 5; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 4

[33] VG Aachen, Beschluss vom 25.11.1999, 16 K 371/99. PVL; Knittel, SGB IX; 5. Auflage, § 94 Randnummer 4; Hohmann/Wiegand, SchwbVWO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 23; Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16

[34] Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 23

[35] BAG, Beschluss vom 29.01.1992, 7 ABR 27/91, DB 1992, 1429 (für Zeitungszusteller); LAGE § 611 BGB Nummern 13 und 14; Schimanski, GK-SGB IX, Stand: Juni 2003, § 94 Randnummer 45

[36] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 4

[37] BAG, Beschluss vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99, br 2001, 203; BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 27/02, br 2003, 188

[38] BAG, Beschluss vom 17.02.2010, 7 ABR 51/08

[39] Vergleiche Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 43a

[40] Vergleiche Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 43a; BAG, Beschluss vom 15.12.2011, 7 ABR 65/10

[41] BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73; BAG, Beschluss vom 25.05.2005, 7 ABR 45/04, NZA 2005, 1002; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 39 f.

[42] BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Randnummer 28, zum Wehrdienst bei Betriebsratswahlen; Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16

[43] Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16

[44] Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 15

[45] Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 15.08.2017, AZ Va2-58098-54

[46] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, § 94 Randnummer 4; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 5; Wiegand/Homann, SchwbVWO, § 1 Randnummer 24

[47] Masuch in Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 11; Neumann, Pahlen, Majerski-Pahlen, SGB IX, § 94 Randnummer 23; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 47; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 31

[48] Vergleiche Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 42

[49] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 4; Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 24

50) BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002, 6 P 18.01; BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 53/02, NZA 2003, 1345; BayVGH, Beschluss vom 14.11.2001, 17 P 01.638, DVBl. 2002, 787; Kuhlmann, br 2002, 1; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 41

51) Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16

52) BAG, Urteil vom 15.01.1991, 1 AZR 105/90, NZA 1991, 695; BAG, Beschluss vom 14.05.1997, 7 ABR 26/96, NZA 1997, 1245; BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 12/04, NZA 2005, 707 = DB 2005, 1067

53) Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 32; Hoff in: Bihr/ Fuchs/Krauskopf/Lewering § 94 Randnummer 4; Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage, § 94 Randnummern 6 und 19; anderer Ansicht Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 13/16; Masuch in Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 10; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 47

54) Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 5; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 5, Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 32; Hoff in: Bihr/Fuchs/Krauskopf/Lewering § 94 Randnummer 4; Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage, § 94 Randnummer 6 und 19; anderer Ansicht Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 13/16; Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 10; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 47

55) Finke/Kadoke in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, § 136 Randnummer 73a unter Bezugnahme auf Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) – WE/BAGüS, Stand: Mai 2013, unter 4.3.3 Seite 52; ebenso Sachadae, jurisPR-ArbR 43/2014 Anmerkung 3; anderer Ansicht Adlhoch in: br 2017, 63

56) Hahn in: Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 5. Auflage, SGB II § 16d Randnummer 4

57) Koch in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage, BetrVG, § 5 Randnummer 5, anderer Ansicht Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 15 mit der Begründung, dass die Beschäftigung der Ein-Euro-Jobber nach § 99 Absatz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist, so BAG, Beschluss vom 02.10.2007, 1 ABR 60/06 zu § 16 Absatz 3 Satz 2 SGB II alte Fassung

58) Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 25

59) Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16

60) Vergleiche BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12/14 zu den Auswirkungen der Personalgestellung nach § 4 Absatz 3 TVöD auf die Wahlberechtigung zum Personalrat der gestellenden Dienststelle; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 17.04.2013, 4 TaBV 7/12

61) BVerwG, Beschluss vom 18.09.2013, 6 PB 25/13

62) BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, DÖV 2000, 600/601 = DVBl. 2000, 1126

63) Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 4; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 46; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 10

64) Treml, br 1986, 57; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 41; Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 9

65) Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 8; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 14

66) Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 12

67) Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 33c; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 61; Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 12

68) Koch in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, BetrVG, § 24 Randnummer 3; Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 98

69) OVG Hamburg, Beschluss vom 02.04.2001, 8 Bf 1/01. PVL, br 2002, 135, 136; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 57

[70] Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 16; Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 39; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 58
[71] BAG, Beschluss vom 22.06.2005, 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248, 1249 mit weiteren Nachweisen
[72] LAG Frankfurt, Beschluss vom 01.09.1988, 12 TaBVGa 155/88, DB 1989, 184; LAG Hamburg, Beschluss vom 19.08.1991, 5 TaBV 9/91, DB 1992, 587 f.; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 61
[73] OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL, NZA-RR 2005, 504; BVerwG, Urteil vom 13.06.1966, VII P 2.66, ZBR 1967, 284
[74] OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL, NZA – RR 2005, 504; Ilbertz/Widmaier, BPersVG, § 27 Randnummer 28a
[75] BVerwG, Beschluss vom 18.01.1990, 6 P 8.88
[76] Karpf, Neue Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung und weitere Neuregelungen im Schwerbehindertenrecht durch das BTHG, br 2017, 30, 32
[77] OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL
[78] BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 91/07
[79] LAG Hamm, Urteil vom 09.02.1994, 3 Sa 1376/93 zum Ersatzmitglied des Betriebsrats
[80] Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage, § 94 Randnummer 35; Pahlen in: Neuman/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 43
[81] Kohte/Liebsch, Reha-Recht, Fachbeitrag B4-2017
[82] Ritz/Dopatka in Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Randnummer 22
[83] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 33b
[84] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 33c
[85] Ritz/Dopatka in: Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Randnummer 22
[86] Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 12d
[87] Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 5; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 55; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 30; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
[88] BSG vom 14.03.1994, 11 BAr139/93; die dagegen eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde nicht zur Entscheidung angenommen, BVerfG vom 07.07.1994, 1 BvR 1481/92
[89] BayVGH, Beschluss vom 01.07.1987, 18 C 87.00852; BSG, Beschluss vom 14.03.1994, 11 BAR 139/33; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
[90] Deinert /Welti, Stichwortkommentar Behindertenrecht, Randnummer 3 ff.
[91] LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007,14 TaBV 20/07, ArbuR 2008, 230
[92] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
[93] Frank Lorenz in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht – Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des § 14 AÜG, 4. Auflage 2017, beck-online
[94] BAG, Beschluss vom 02.10.2007, 1 ABR 60/06, NZA 2008, 244, BVerwG, Beschluss vom 21.03.2007, 6 P 8/06, PersR 2007, 309
[95] Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 15.08.2017, AZ Va2-58098-54
[96] Leube ZTR 2012, 207, 211
[97] BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 12/04
[98] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
[99] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX; 12. Auflage, § 94 Randnummer 4; Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 24
[100] BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 53/02
[101] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
[102] BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12.14
[103] VGH Hessen, Beschluss vom 18.11.2010, 22 A 959/10.PV = ZfPR Online 4/2011, 15
[104] BVerwG, Beschluss vom 18.01.2013, 6 PB 17/12; ebenso OVG NW, Beschluss vom 13.06.2013, 6 PB 25/13, bestätigt BVerwG, Beschluss vom 18.09.2013, 6 PB 25/13
[105] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 30

[106] LAG Köln, Urteil vom 08.01.2003, ArbuR 2003, 394
[107] BAG, Beschluss vom 10.10.2012, 7 ABR 42/11
[108] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 25
[109] BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 12/04
[110] Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 11; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 48; einschränkend VG Mainz, Beschluss vom 23.01.2002, 2 K 473/11.MZ
[111] BAG, Urteil vom 23.01.2002, 7 AZR 611/00
[112] BAG, Urteil vom 25.06.2014, 7 AZR 847/12
[113] ArbG Kaiserslautern, Beschluss vom 26.06.1984, 2 BV 11/84, NZA 1984, 331
[114] VG Aachen, Beschluss vom 25.11.1999, 16 K 371/99. PVL, PersR 2000,131
[115] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 28
[116] BAG, Beschluss vom 10.10.2012, 7 ABR 53/11
[117] Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 28
[118] BAG, Urteil vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99, br 2001, 203
[119] Koch in: Schaub Arbeitsrechtshandbuch, § 217 Grundzüge der Betriebsratswahl, Randnummer 12, 17. Auflage 2017
[120] BVerwG, Beschluss vom 11.03.1982, 6 P 8.80, PersV 1983, 405; kritisch dazu mit ausführlicher Begründung hinsichtlich der Wahl der Schwerbehindertenvertretung Riebe br 1995, 183 f.
[121] Däubler in: Deinert/Welt, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 2014, Randnummer 16
[122] VG Sigmaringen, Beschluss vom 16.04.2014, PL 11 K 473/14
[123] BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12.14
[124] VGH Hessen, Beschluss vom 18.11.2010, 22 A 959/10.PV = ZfPR Online 4/2011, 15
[125] BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105 = NZA 2006, 340
[126] BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105
[127] Cramer, SchwbWO alte Fassung, § 1 Randnummer 2; Heuser, br 1990, 28
[128] BAG, Urteil vom 07.05.1986, 2 AZR 349/85, br 1988, 43
[129] Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 35 und § 1 SchwbVWO Randnummer 5; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 77; Kossens/von der Heide/Maaß, Erläuterungen zu § 15 SchwbVWO; anderer Ansicht Cramer, SchwbWO alte Fassung Randnummer 2 (erneute Einladung zu einer Versammlung der Wahlberechtigten); anderer Ansicht auch Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 84 (die Wahl könne dann nicht stattfinden)
[130] Düwell/Sachadae, NZA 2014, Seite 1241
[131] Gröninger/Thomas, § 24 SchwbWO alte Fassung Randnummer 13; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 1 SchwbVWO Randnummer 6
[132] Cramer, SchwbWO alte Fassung, § 1 Randnummer 2; Treml, br 1986, 58; anderer Ansicht Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 1 SchwbVWO Randnummer 6 (auch der Wahlvorstand selbst kann seinen Vorsitzenden wählen)
[133] LAG Köln, Beschluss vom 29.05.2013, 3 TaBVGa 3/13
[134] VG Köln, Beschluss vom 17.12.1984, PVL 14/84, DB 1987, 1204
[135] Cramer, SchwbWO alte Fassung, § 11 Randnummer 2; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 94 Randnummer 37 und § 11 SchwbVWO Randnummer 3
[136] LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11; BAG, Beschluss vom 13.10.2004, 7 ABR 5/04; LAG München, Beschluss vom 25.06.2013, 9 TaBV 11/13, wonach Übersetzung des Wahlausschreibens entbehrlich sei trotz Migrationshintergrunds etwa bei Beschäftigten in qualifiziertem Ausbildungsberuf in einem rein deutschen Umfeld
[137] LAG Köln, Beschluss vom 26.01.2016, 12 TaBV 60/15
[138] Vergleiche LAG Hamm, Beschluss vom 15.03.2016, 7 TaBV 63/15 zu den Folgen bei Verstoß gegen § 5 Absatz 2 SchwbVWO
[139] LAG Köln, Beschluss vom 11.04.2008, 11 TaBV 80/07, br 2009, 91
[140] BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03, NZA 2004, 1285 = BB 2005, 108

[141] Adlhoch, Vertrauenspersonen fragen, br 2014, 99
[142] ArbG Stuttgart, Beschluss vom 11.05.2011, 22 BV 411/10 nicht veröffentlicht, nachgehend Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12
[143] BAG, Beschluss vom 21.03.2017, 7 ABR 19/15, NZA 2017, 1075 f.
[144] BAG, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 39/08; LAG Köln, Beschluss vom 24.11.2011, 6 TaBV 67/11, Randnummer 18
[145] VG Hannover, Beschluss vom 25.01.1990, PL A 50/89
[146] LAG Frankfurt, Beschluss vom 16.03.1987, 12 TaBVGa 29/87, DB 1987, 1204
[147] BAG, Beschluss vom 25.05.2005, 7 ABR 39/04; ebenso BAG, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 39/08, Randnummer 36
[148] BAG, Beschluss vom 12.02.1960, 1 ABR 13/59; LAG Frankfurt, Beschluss vom 20.04.1989, 12 TaBVGa 46/89, NZA 1990, 117; LAG BW, Urteil vom 12.03.2003, 4 Sa 45/02, br 2003, 154, 156 (zum Recht, sich auf einer Wahlversammlung nach § 20 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO selbst als Wahlbewerber vorzuschlagen)
[149] Vergleiche § 187 Absatz 1 BGB und in: Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 6 SchwbVWO Randnummer 1
[150] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 6 Randnummer 35; BVerwG, Beschluss vom 17.07.1980, 6 P4/80
[151] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 6 Randnummer 86
[152] LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 12.01.2012, 3 TaBV 7/11
[153] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 7 Randnummern 27, 34
[154] OVG Münster, Beschluss vom 26.03.2013, 20 A 2098/12.PVB, für BPersVG
[155] ArbG Hamburg, Beschluss vom 07.06.2017, 13 BV 13/16
[156] Hessischer VGH, Beschluss vom 29.01.1986, HPV TL 1436/85, ZBR 1987, 331; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.12.2016, 9 TaBV 85/16
[157] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 11 Randnummer 33
[158] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 11 Randnummer 36
[159] BAG, Beschluss vom 10.07.2013, 7 ABR 83/11
[160] LAG Köln, Beschluss vom 20.05.2016, 4 TaBV 98/15, Bezeichnung „in den Räumen des Betriebsrates/Wahlvorstandes“ ist nicht hinreichend konkret
[161] LAG München, Beschluss vom 27.09.2005, 8 TaBV 29/05
[162] Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 96a
[163] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 22 Randnummer 32
[164] BVerwG, Beschluss vom 15.05.1991, 6 P 15.89, NJW 1991, 3231 (zum Streichholzziehen); BayVGH, Beschluss vom 13.02.1991, 17 P 90.3560
[165] BAG, Beschluss vom 07.04.2004, 7 ABR 42/03; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.04.2003, 21 TaBV 4/02
[166] Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 69
[167] OVG NW, Beschluss vom 27.01.1984, CB 12/83, Guter Wille 1986, 94; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 145; Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 19 Randnummer 10
[168] Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 74
[169] ArbG Hamburg, Beschluss vom 07.06.2017, 13 BV 13/16
[170] Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 11, wonach kein generelles beobachtendes Teilnahmerecht von Mitgliedern des Personalrats an der Wahlversammlung besteht, da nicht öffentlich
[171] OVG NW, Beschluss vom 27.09.2000, 1 A 1541/99. PVB, Randnummer 17, br 2001, 147, 148; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 95; anderer Ansicht Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 38 und § 20 SchwbVWO Randnummer 1a
[172] LAG Köln, Beschluss vom 25.04.2012, 9 TaBV 96/11
[173] ArbG Bonn, Beschluss vom 21.01.2015, 4 BV 81/14
[174] LAG BW, Urteil vom 12.03.2003, 4 Sa 45/02, br 2003, 154, 156

[175] Hessisches LAG, Beschluss vom 01.12.2011, 9 TaBV 130/11 sowie Beschluss vom 15.03.2012, 9 TaBV 118/11 und vom 14.03.2013, 9 TaBV 223/12; anderer Ansicht OVG Münster, Beschluss vom 27.09.2000, 1 A 1541/99.PVB, br 2001, 147

[176] LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 04.05.2016, 10 TaBV 2/16

[177] Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 150; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 122

[178] Düwell in: LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 69

[179] LAG Frankfurt, Beschluss vom 24.09.2015, 9 TaBV 12/15

[180] Vergleiche Kohte/Liebsch, DVfR Reha-Recht, Beitrag B 6-2016, 3

[181] LAG Frankfurt, Beschluss vom 24.09.2015, 9 TaBV 12/15

[182] Sachadae, jurisPR-ArbR, 47/2016 Anmerkung 5 zu LAG Frankfurt, Beschluss vom 29.04.2015, 9 TaBV 12/15 ebenso Kohte/Liebsch, am angegebenen Ort

[183] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 3 Randnummer 26 unter Bezugnahme auf Sachadae, 2013, 401

[184] BVerfG, Beschluss vom 15.02.1967, 2 BvC 2/66 = NJW 1967, 924; siehe auch unter 3. geistige Behinderung

[185] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 41

[186] BVerfG, Beschluss vom 15.02.1967, 2 BvC 2/66 = NJW 1967, 924; Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 42; vergleiche auch § 57 Bundeswahlordnung: „Ein Wähler, der des Lesens unkundig ist oder der wegen seiner körperlichen Beeinträchtigungen gehindert ist, den Stimmzettel zu kennzeichnen, zu falten oder selbst in die Wahlurne zu werfen, bestimmt eine andere Person, deren Hilfe er sich bei der Stimmabgabe bedienen will, und gibt dies dem Wahlvorstand bekannt“

[187] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 40, Sachadae, juris PR-ArbG Anmerkung 5

[188] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 48

[189] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 44

[190] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Rundnummer 36

[191] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Rundnummer 37 unter Bezugnahme auf Sachadae, Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, 2013, 435 f.

[192] VG Aachen, Beschluss vom 30.03.2012, 16 L 92/12. PVL

[193] LAG Hamburg, Urteil vom 14.03.2012, H 6 Sa 116/11 mit weiteren Nachweisen

[194] ArbG Regensburg, Beschluss vom 06.06.2002, 6 BVGa 6/02 S

[195] LAG Hamm, Urteil vom 11.01.1984, 3 Sa 488/83; ArbG Stuttgart, Urteil vom 24.04.2008, 10 Ca 1658/07 mit weiteren Nachweisen

[196] Vergleiche ausführlich dazu Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 113

[197] BAG, Urteil vom 26.09.1996, 2 AZR 528/95, NZA 1997, 666

[198] BAG, Urteil vom 19.04.2012, 2 AZR 299/11; BAG, Urteil vom 07.07.2011, 2 AZR 377/10

[199] Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, SGB IX, § 94 Randnummer 115

[200] BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207

[201] BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207 = NZA-RR 2000, 333; Gröninger/Thomas § 24 SchwbG Randnummer 7; Cramer, SchwbG, § 24 Randnummern 3 und 3a; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 98; Müller-Wenner in: Müller-Wenner/Schorn, SGB IX Teil 2, § 94 Randnummer 18; so auch Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 8; anderer Ansicht Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 15

[202] Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 3a; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 101; so auch Pahlen in: Neumann/Pahlen/Pahlen-Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage; § 94 Randnummer 9; anderer Ansicht Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 15

[203] Karpf, Neue Rechtsstellung der SBV und weitere Neuregelungen, br 2017, 33

[204] Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 15.04.2013,

II-0124/U15-12

[205] Vergleiche KGH.EKD, Beschluss vom 25.02.2009, II-0124/N63-07

[206] KGH.EKD, Beschluss vom 30.01.2006, I-0124/L39-05

[207] Karpf, Neue Rechtsstellung der SBV und weitere Neuregelungen, br 2017, 33

[208] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 22 Randnummer 31

[209] Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 22 Randnummer 32

[210] Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 19

[211] Karpf, Neue Regelungen der SBV und weitere Neuregelungen, br 2017, 33; BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12, betreffend die Wahl einer Hauptschwerbehindertenvertretung ist durch die Änderung hinfällig

[212] Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 18

[213] So für den Gesamtbetriebsrat BAG, Urteil vom 13.02.2007, 1 AZR 184/06

[214] Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 93 Randnummer 20

[215] Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 11

[216] Vergleiche Trenk-Hinterberger in: Lachwitz/Schellhorn/Welti, HK-SGB IX, § 97 Randnummer 15

[217] LAG Hamburg, Beschluss vom 07.02.2013, 7 TaBV 10/12; bestätigt BAG, Beschluss vom 04.11.2015, 7 ABR 62/13; Kossens in: Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage § 97 Randnummer 5; anderer Ansicht Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 43 sowie VG Hamburg, Beschluss vom 15.02.1988, 2 FB 2/87, für die Hauptschwerbehinderung

[218] BAG, Beschluss vom 24.05.2006, 7 ABR 40/05

[219] OVG Koblenz, Beschluss vom 14.12.1988, 4 A 3/88, ZBR 1989, 181

[220] Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 97 Randnummer 22

[221] LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07

[222] BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 91/07, br 2009, 205

[223] BAG, Beschluss vom 11.11.2003, 7 AZB 40/03, br 2004, 12 = NZA 2004, 1372; BAG, Beschluss vom 22.3.2012, 7 AZB 51/11

[224] BAG, Beschluss vom 07.07.1999, 7 ABR 4/98 (Leitsatz)

[225] BVerwG, Beschluss vom 29.08.2000, 6 P 7.99

[226] Zum vorbeugenden einstweiligen Rechtsschutz bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung siehe Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 123

[227] LAG Hamm, Beschluss vom 13.08.1980, 3 TaBV 2/80, OVG NW, Beschluss vom 22.05.1985, CL 14/84

[228] Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 122

[229] ArbG Bielefeld, Beschluss vom 06.07.1987, 4 BV 9/87, NZA 1987, 680

[230] LAG Hessen, Beschluss vom 10.11.2011, 9 TaBV 104/11

[231] LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 21.03.1990, 5 TaBV 8/90, für Betriebsratswahl

[232] BAG, Beschluss vom 19.11.2003, 7 ABR 24/03, NZA 2004, 395 = DB 2004, 2819

[233] ArbG Kaiserslautern, Beschluss vom 26.06.984, 2 BV 11/84, NZA 1984, 331; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 122

[234] OVG NW, Beschluss vom 07.04.2004, 1 A 4778/03, br 2006, 20; offen gelassen BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 25/08, Randnummer 14; anderer Ansicht Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 87 für Anfechtung und wohl erst recht für Nichtigkeit

[235] BAG, Beschluss vom 07.12.1988, 7 ABR 10/88, DB 1989, 1525 = NZA 1989, 731; BAG, Beschluss vom 31.05.2000, 7 ABR 78/98, DB 2000, 2482 = NZA 2000, 1350

[236] BAG, Beschluss vom 14.11.2001, 7 ABR 40/00, NZA 2002, 1231; OVG Bautzen, Beschluss vom 10.04.2013, PL 9 A 891/11

[237] BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03, NZA 2004, 1285 = BB 2005, 108

[238] LAG Köln, Beschluss vom 16.01.1991, 2 TaBV 37/90

[239] BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03

[240] VG Berlin, Urteil vom 03.05.2013, 5 K 441.12

241) LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11, br 2013, 94
242) BAG, Beschluss vom 18.03.2015, 7 ABR 6/13
243) VG Köln, Beschluss vom 17.12.1984, PVL 14/84, Guter Wille 1986, 94
244) Boemke in: jurisPR-ArbR 13/2012 Anmerkung 6; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 74
245) LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.12.2016, 9 TaBV 85/16
246) OVG Münster, Beschluss vom 27.01.1984, CB 12/83, Guter Wille 1986, 94
247) VG Düsseldorf, Beschluss vom 19.12.1985, PVL 31/85, Guter Wille 1986, 94
248) LAG Köln, Beschluss vom 11.04.2008, 11 TaBV 80/07, br 2009, 91
249) BAG, Beschluss vom 06.12.2000, 7 ABR 34/99
250) LAG München, Beschluss vom 10.03.2008, 6 TaBV 87/07; LAG Nürnberg, Beschluss vom 27.11.2007, 6 TaBV 46/07
251) LAG München, Beschluss vom 12.10.2011, 11 TaBV 29/11, bestätigt durch BAG, Beschluss vom 10.07.2013, 7 ABR 83/11
252) VG Wiesbaden, Urteil vom 18.03.2009, 8 K 466/08.WI
253) LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11, br 2013, 94
254) LAG München, Beschluss vom 25.10.2007, 4 TaBV 38/07
255) BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207
256) BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105
257) BAG, Beschluss vom 07.04.2004, 7 ABR 42/03
258) LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 27.01.2004, 8 TaBV 4/03
259) BAG, Beschluss vom 12.06.2013, 7 ABR 77/11
260) LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 30.10.2012, 15 TaBV 1/12
261) BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12, br 2015, 37
262) BVerwG, Beschluss vom 23.10.2003, 6 P 10.03
263) LAG Nürnberg, Beschluss vom 31.05.2012, 5 TaBV 36/11, unter dem Gesichtspunkt missbräuchlichen Verhaltens; ebenso Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 53; anderer Ansicht wohl BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Randnummer 27, für die Betriebsratswahl
264) LAG Hamm, Beschluss vom 02.09.2016, 13 TaBV 94/15
265) VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.11.2016, PL 15 S 743/16
266) BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 25/08; VG Ansbach, Beschluss vom 04.09.1995, AN 8 P 94.02216, PersV 1996, 371; Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 13; Kossens/von der Heide/Maaß, § 94 Randnummer 32; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 42; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 119; anderer Ansicht Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 147, sowie Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 79
267) BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12, Randnummer 33
268) LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2008, 10 TaBV 53/08
269) BVerwG, Beschluss vom 17.03.1983, 6 P 30.82, ZBR 1983, 278 = PersV 1984, 320; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 119; anderer Ansicht Treml, br 1986, 97, 63
270) BAG, Beschluss vom 07.07.1999, 7 ABR 4/98
271) VG Münster, Beschluss vom 20.06.1983, PVL 16/81; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 121; anderer Ansicht Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 174
272) Hessisches LAG, Beschluss vom 05.07.2012, 9 TaBVGa 158/12
273) BAG, Beschluss vom 27.07.2011, 7 ABR 61/10
274) Vergleiche zum vorläufigen Rechtsschutz bei Betriebsratswahlen Rieble/Triskatis, Vorläufiger Rechtsschutz im Betriebsratswahlverfahren, NZA 2006, 233 f. sowie Veit/Wichert, Betriebsratswahlen: Einstweilige Verfügung gegen rechtswidrige Maßnahmen des Wahlvorstands, Der Betrieb 2006, 390 f.
275) BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12/14

[276)] BVerwG, Beschluss vom 18.01.2013, 6 PB 17/12
[277)] Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 98

Soweit nicht anders angegeben, sind die Entscheidungen der juris-Datenbank entnommen: www.juris.de

BIH MEDIEN

Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
www.integrationsaemter.de/publikationen

Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt

BIH MEDIEN

ZB Behinderung & Beruf
Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise

ZB Recht
Sozialgesetzbuch IX

Mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht

- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

ZB SPEZIAL
Themenhefte

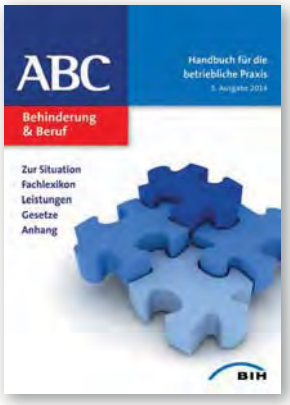
- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen

ZB Ratgeber
Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamtes
- Nachteilsausgleiche
  (in Vorbereitung)

ZB info
Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wegweiser SGB IX
- Leistungen im Überblick
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Das neue SGB IX



ABC Behinderung & Beruf
Schwerbehinderte Menschen beschäftigen

- Fachlexikon mit über 300 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

BIH MEDIEN

Das Online-Angebot der Integrationsämter

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- Publikationen, Fortbildungsangebote, Gesetze
- BIH Forum
- Kurs online

www.integrationsaemter.de

Fotos: iStock/fanzki

BIH LeistungsNavi Web-App

- Förderung individuell ermitteln
- Welche Leistungen kommen infrage?
- Sind die Voraussetzungen erfüllt?
- Wo und wie wird der Antrag gestellt?
- www.integrationsaemter.de

www.integrationsaemter.de

KURSE

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm.

Grundkurs:
Der dreitägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Es führt in die praktische Arbeit ein.

Aufbaukurse:
Die zwei- bis dreitägigen Kurse vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an alle diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

Seminare und Informationsveranstaltungen:
Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter
www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

SBV WAHL KOMPAKT

Alles was Sie brauchen

Alle Unterlagen!

ZB SPEZIAL
SBV WAHL 2018

Ratgeber, Wahlkalender, Formulare, Aushang

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

FORMULARE ONLINE

Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Erst mal fit machen

WAHL NAVI

Interaktiver Wahlkalender

www.wahlnavi.integrationsaemter.de

KURS VOR ORT

Gründlich vorbereiten

Kursprogramm der Integrationsämter unter:
www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

Wie organisieren?

ZB INFO
SBV WAHL 2018

Handlungshilfe, Checklisten

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

Fragen? Fragen!

BIH FORUM

Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/forum

Wie läuft die Arbeit?

ZB SPEZIAL
SBV GUIDE

Praxisleitfaden

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

SBV WAHL KOMPAKT

... alles online

www.integrationsaemter.de/wahl

Die Schriften können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt

BIH

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Wahl Ihrer Schwerbehindertenvertretung!

Ihr Ansprechpartner
bei Fragen zu Behinderung und Beruf

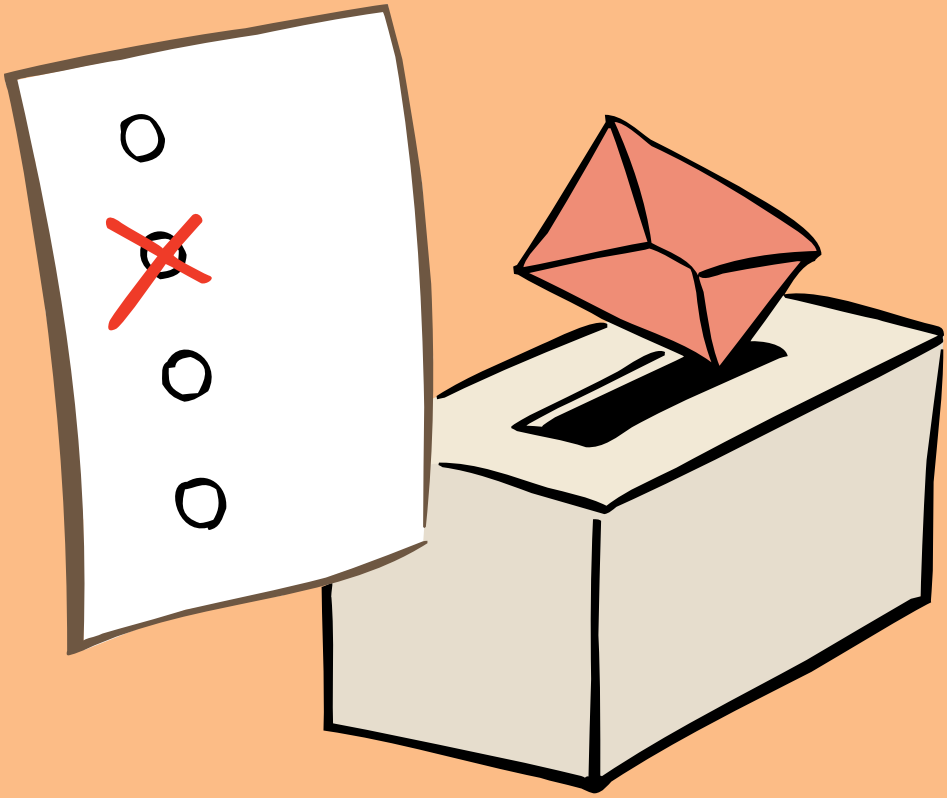
LVR-Integrationsamt

Deutzer Freiheit 77
50679 Köln
Telefon: 0221 809-4290
E-Mail: integrationsamt@lvr.de
Internet: www.integrationsamt.lvr.de
www.kursangebot.lvr.de

LVR-Integrationsamt

Die Wahl der Schwerbehinderten-Vertretung

Ein Heft in Leichter Sprache



LVR
Qualität für Menschen

Wer hat dieses Heft gemacht?
Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt
50663 Köln

Wer hat dieses Heft geschrieben?
Stefan Gruber, LVR-Integrationsamt
Simone Zimmer, LVR-Integrationsamt

Wer hat dieses Heft geprüft?
Das Heft wurde von Prüfern von der Lebenshilfe Oberhausen e.V. geprüft.

Wer hat dieses Heft gestaltet?
LVR Druckerei
Integrationsabteilung
Telefon: 0221 809-2418

Wer hat die Bilder gemalt?
Die Bilder in diesem Heft hat Reinhild Kassing gemalt.
Bilder: © Reinhild Kassing

Wo kann ich das Heft bekommen?
Das Heft können Sie im Internet bestellen.
Die Internet-Adresse ist:
www.publikationen.lvr.de

Das Heft wurde zum 1. Mal gemacht im Februar 2018.

Das Heft können Sie aus dem Internet herunterladen.
Die Adresse heißt www.lvr.de » service » publikationen.

Dieses Heft kostet nichts. Sie dürfen es nicht weiterverkaufen.

Was ist die Schwerbehinderten-Vertretung?

Die Abkürzung für Schwerbehinderten-Vertretung ist SBV.
Viele Menschen mit Behinderung arbeiten.
Sie brauchen oft Unterstützung.
Die Schwerbehinderten-Vertretung hilft Menschen mit Behinderung und ihren Arbeit-Gebern.

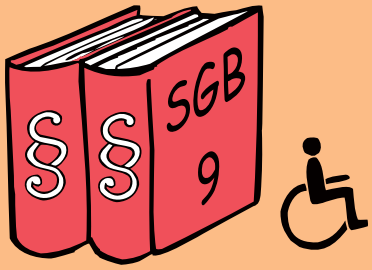
Eine SBV kann gewählt werden,
wenn 5 oder mehr Menschen mit Behinderung bei einem Arbeit-Geber arbeiten.

Die Schwerbehinderten-Vertretung ist Teil der Interessens-Vertretung.
Die Interessens-Vertretung kümmert sich um die Rechte und Pflichten von Arbeit-Nehmern.
Die Interessens-Vertretung besteht aus:

- Betriebs-Rat, wenn der Arbeit-Geber ein Betrieb ist
- Personal-Rat, wenn der Arbeit-Geber eine Behörde ist

und

- Schwerbehinderten-Vertretung.



Die Schwerbehinderten-Vertretung passt auf,

- dass Menschen mit Behinderung bei der Arbeit keine Nachteile haben,
- dass Menschen mit Behinderung an ihrem Arbeits-Platz gut arbeiten können.

Die Schwerbehinderten-Vertretung kennt sich gut mit den Gesetzen für Menschen mit Behinderung aus.
Vor allem mit dem Sozial-Gesetz-Buch 9.
Die Abkürzung dafür ist SGB 9.

Wann darf ich SBV werden?

- Wenn ich über 18 Jahre alt bin

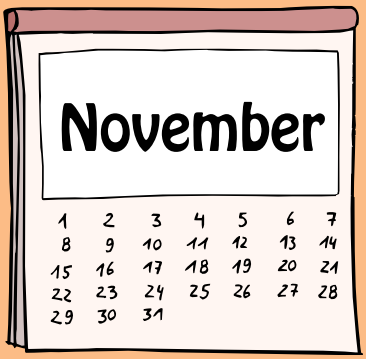
und

- mindestens 6 Monate bei meinem Arbeit-Geber arbeite.

Ich muss dafür keine Schwerbehinderung haben.

Wann sind die Wahlen?

Wann die Wahl ist, steht im SGB 9.
Die SBV wird alle 4 Jahre gewählt.
Beim nächsten Mal ist die Wahl
vom 1. Oktober bis 30. November 2018.



Manchmal gelten andere Regeln.
Zum Beispiel
• wenn Sie bei der Kirche arbeiten
oder
• wenn die SBV zurücktritt.

Wer darf wählen?

Wählen dürfen nur
die Menschen mit Schwerbehinderung.
Und gleichgestellte Menschen.
Das sind die Menschen,
die einen kleineren Grad der Behinderung haben,
aber schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind.
Dann haben sie auch ein Recht auf viele Hilfen.
Und sie dürfen auch die SBV wählen.
Es gibt eine Wahl-Liste.
Auf der Liste stehen alle,
die wählen dürfen.

Ich habe eine Frage.
An wen wende ich mich?

Für Fragen kann ich mich
an die Schwerbehinderten-Vertretung wenden.
Ich kann mich auch an das Integrationsamt wenden.
Das Integrationsamt ist beim
Landschafts-Verband Rheinland.
Die Abkürzung dafür ist LVR.

Für Fragen kann ich:

- Einen Brief schreiben.
  Die Adresse ist:
  LVR-Integrationsamt
  Deutzer Freiheit 77-79
  50679 Köln
- Anrufen.
  Die Telefon-Nummer ist:
  0221 809–4290
- Eine E-Mail schreiben.
  Die E-Mail-Adresse ist:
  integrationsamt@lvr.de

LVR-Integrationsamt
50663 Köln, Tel 0221 809-4290
integrationsamt@lvr.de, www.integrationsamt.lvr.de

LVR-Integrationsamt

Kursangebot zum Schwerbehindertenrecht

LVR
Qualität für Menschen

Kursangebot zum Schwerbehindertenrecht

2018

Unser Beitrag zum Schutz der Wälder:
Diese Broschüre des LVR-Integrationsamtes Rheinland ist auf FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt. Das für die Zellstoff- und Papierherstellung verwendete Holz stammt aus kontrollierten und besonders gut bewirtschafteten Wäldern.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein spannendes Jahr liegt hinter uns. Kurz vor dem Jahreswechsel wurde das Bundesteilhabegesetz (BTHG) verabschiedet. Es beinhaltet insbesondere auch wichtige Neuerungen im Schwerbehindertenrecht, die größtenteils bereits mit der ersten Reformstufe zum 01.01.2017 in Kraft getreten sind. Die Neuregelungen haben wir für Sie schnellst möglichst aufgearbeitet und Ihnen bereits ab Ende Januar im Rahmen unserer Seminare vermittelt.

Selbstverständlich bleiben die Neuerungen im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), speziell im Schwerbehindertenrecht, im „neuen" Teil 3 des SGB IX auch weiterhin ein wichtiges Thema unseres Schulungsangebots, da die Inhalte nach wie vor gefragt sind. Interessant wird auch sein, wie die Rechtsprechung die Inhalte bzw. die unbestimmten Rechtsbegriffe darin ausfüllen wird. So darf z.B. mit Neugier erwartet werden, ob und inwieweit die Rechtsprechung zu den „erforderlichen Kosten" einer Bürokraft Stellung nehmen wird. Mit 2018 steht uns also ein weiteres spannendes Jahr bevor.

2018 ist aber auch ein Wahljahr. Im Herbst steht in vielen Betrieben und Dienststellen die Wahl der Schwerbehindertenvertretung an. Die Vorbereitung und Durchführung stellt eine echte Herausforderung dar. Dabei möchten wir Sie gerne unterstützen. Unser Kursangebot vermittelt einen allgemeinen Überblick über die verschiedenen Wahlverfahren. Mit dem Seminar „Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung" wenden wir uns an all diejenigen, die mit dem Gedanken spielen, sich für das Amt der Schwerbehindertenvertretung aufstellen zu lassen. Das Arbeitsheft zur „Wahl der Schwerbehindertenvertretung" haben wir neu aufgelegt. Darin finden Sie gebündelt alle wichtigen Informationen sowie die entsprechenden Formulare und Aushänge.

Ganz neu in unser Kursangebot haben wir die Themen „Autismus", „Jobcoaching" und „Leichte Sprache" aufgenommen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement bleibt weiterhin ein fester Bestandteil unserer Informationsveranstaltungen und Praxistage.

Wir hoffen, Sie finden in unserem Seminarprogramm die für Sie passenden Weiterbildungsangebote, die Sie in Ihrer täglichen Arbeit zur Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung benötigen.

Das Schulungsteam des LVR-Integrationsamtes freut sich, Sie bei der einen oder anderen Veranstaltung begrüßen zu dürfen. Dies gilt insbesondere auch für die Stellvertretungen der Vertrauenspersonen, denen nunmehr auch der Schulungsanspruch zusteht.

Mit freundlichen Grüßen

Christoph Beyer
Leiter des LVR- Integrationsamtes
Köln, November 2017

Inhalt

		Vorwort	3
		Unser Team	6
		Einführung ins Kursangebot 2018	8
		Anmeldung und Teilnahme	12
	GK	**Grundkurs (GK)**	14
		Aufbaukurse (AK)	
	AK 01	Mitwirken bei Personalentscheidungen	15
	AK 02	Passgenaue Arbeitsgestaltung	16
	AK 03	Beratungskompetenz und Gesprächsführung	17
	AK 04	Vermitteln bei Konflikten	18
	AKK 01	Kompaktkurs: Beratungskompetenz und Gesprächsführung / Vermitteln bei Konflikten	19
	AKK 02	Kompaktkurs: Beratungskompetenz und Gesprächsführung / Training Gesprächsführung Vermitteln bei Konflikten	20
	AK 05	Die Versammlung schwerbehinderter Menschen	21
		Seminare für besonder Zielgruppen (BZ)	
	BZ 01	SGB IX im Personalmanagement	22
	BZ 11	Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen	23
NEU	**BZ 06**	Für die Arbeit der Stufenvertretungen, heute: Dialogische Rhetorik	24
	BZ 03	SGB IX für Betriebs- und Personalräte	25
	BZ 04	SGB IX für Geschäftsführer und Personalverantwortliche in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben	26
	BZ 05	SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht	27
	BZ 10	Mit langzeiterkrankten Tarifbeschäftigten richtig umgehen	28
NEU	**BZ 12**	Die Arbeit der SBV für Bürokräfte	29
NEU	**BZ 13**	Überblick über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	30
		Fachseminare (IV)	
	IV 01	Das Schwerbehindertenrecht in der Praxis	31
	IV 45	SBV und Betriebs- sowie Personalrat: Zusammenarbeit und Durchsetzungsmöglichkeiten	32
	IV 57	Die SBV im Wirtschaftsausschuss	33
	IV 34	Überblick über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	34
	IV 03	Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betrieben und Dienststellen	35
NEU	**IV 59**	Erhebung der Ausgleichsabgabe – Spezial	36
NEU	**IV 60**	Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt und Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	37
	IV 37	Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt oder Rentenversicherung?	38
	IV 38	Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt oder Krankenversicherung?	39
NEU	**IV 62**	Jobcoaching als Instrument der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben	40
	IV 50	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	41
NEU	**IV 64**	Inkludierte Gefährdungsbeurteilung	42
	IV 04	Inklusionsvereinbarung – Ein Aktionsplan im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)	43
	IV 07	Behinderung und Ausweis	44

	IV54	Gleichstellung und Mehrfachanrechnung	45
	IV08	Nachteilsausgleiche im Arbeits- und Berufsleben	46
	IV13	Einführung in das Arbeitsrecht	47
	IV56	Arbeitsrecht Spezial: Beschäftigungsanspruch/Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber	48
	IV46	Arbeitsrecht Spezial: Arbeitsrecht in der Praxis	49
	IV10	Arbeitsrecht Spezial: Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX	50
	IV27	Arbeitsrecht Spezial: Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für schwerbehinderte Menschen im Berufsleben	51
	IV12	Der Umgang mit Gesetzestexten am Beispiel des SGB IX	52
	IV14	Einführung in das gesetzliche Rentenrecht	53
	IV47	Das Sozialgericht – Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung	54
	IV48	Das Sozialgericht – Feststellung des GdB und Merkzeichen	55
	IV42	Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Hörbehinderung	56
	IV43	Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Sehbehinderung	57
	IV44	Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Seelische Behinderung	58
NEU	**IV63**	Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Autismus	59
	IV06	Angebote der Integrationsfachdienste	60
	IV18	Unterstützungsmöglichkeiten für seelisch behinderte Menschen	61
NEU	**IV61**	Leichte Sprache	62
	IV19	Abhängigkeitserkrankungen am Arbeitsplatz	63
	IV55	Damit Stress nicht zum Burnout führt	64
	IV20	Mobbing	65
	IV22	Training Gesprächsführung	66
	IV23	Meine Rolle als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen	67
	IV51	Das Büro der SBV: Öffentlichkeitsarbeit	68
	IV52	Das Büro der SBV: Datenschutz in der täglichen Arbeit	69
	IV53	Das Büro der SBV: Sicherheit im Schriftverkehr	70
NEU	**IV28**	Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung	71
NEU	**IV29**	Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	72
NEU	**IV30**	Der Wahlvorstand	73
NEU	**IV49**	Die Wahl der Stufenvertretung	74
	Praxistage (PT)		
	PT01	Praxistag zum BEM: Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln	75
	PT02	Praxistag zum BEM: Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte	76
	PT03	Praxistag zum BEM: Führen schwieriger Gespräche	77
	Fachvorträge, Infoveranstaltungen und Sonderseminare		78
	Referentinnen und Referenten		80
	Ansprechpersonen im LVR-Integrationsamt		84
	Tagungsstätte Köln (IBS)		87
	Tagungsstätte Eitorf (Schützenhof)		88
	Rechtliche Grundlagen		89
	Impressum		93

Unser Team

Unser Team steht Ihnen zur Verfügung bei Fragen
zu den Schulungen oder Interesse an unseren Veranstaltungen.

Kursorganisation und Anmeldung

Birgitt Kothe
Telefon: 0221 809-5394
Telefax: 0221 8284-1181
E-Mail: birgitt.kothe@lvr.de

Beate Müller
Telefon: 0221 809-4363
Telefax: 0221 8284-4669
E-Mail: beate.mueller2@lvr.de

Silke Pickartz
Telefon: 0221 809-7231
Telefax: 0221 8284-2521
E-Mail: silke.pickartz@lvr.de

Informations- und Bildungsstätte, IBS, Köln

Renate Polduwe
Telefon: 0221 809-7436
Telefax: 0221 8284-1669
E-Mail: renate.polduwe@lvr.de

Informationsmaterial

Olaf Fiege
Telefon: 0221 809-4316
Telefax: 0221 8284-2091
E-Mail: olaf.fiege@lvr.de

Kursplanung und Seminarinhalte, Sonderseminare

Seminare, Veranstaltungen, Vorträge

Ulrike Röser
Telefon: 0221 809-5845
Telefax: 0221 8284-4210
E-Mail: ulrike.roeser@lvr.de

Britta Stegmann
Telefon: 0221 809-7296
Telefax: 0221 8284-4693
E-Mail: britta.stegmann@lvr.de

Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen

Anna Esser
Telefon: 0221 809-4438
Telefax: 0221 8284-2435
E-Mail: anna.esser@lvr.de

Birgit Werth
Telefon: 0221 809-4329
Telefax: 0221 8284-2505
E-Mail: birgit.werth@lvr.de

Christina Wortmann
Telefon: 0221 809-
Telefax: 0221 8284-
E-Mail: christina.wortmann@lvr.de

Koordination, Öffentlichkeitsarbeit

Simone Zimmer
Telefon: 0221 809-5892
Telefax: 0221 8284-4180
E-Mail: simone.zimmer@lvr.de

Frauke Borchers
Telefon: 0221 809-5379
Telefax: 0221 8284-0570
E-Mail: frauke.borchers@lvr.de

Abteilungsleitung: Seminare und Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben

Timo Wissel
Telefon: 0221 809-4311
Telefax: 0221 8284-2617
E-Mail: timo.wissel@lvr.de

Einführung ins Kursangebot 2018

Das Kursprogramm 2018 bietet vielfältige ein- bis fünftägige Kurse und Veranstaltungen rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im Beruf. Es richtet sich an die auf diesem Feld tätigen Multiplikatoren in Betrieb und Dienststelle: an Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Personalverantwortliche und andere.

Modulares Kursangebot

Als Konsequenz aus den Ergebnissen einer bundesweiten Bildungsbedarfsanalyse haben die Integrationsämter gemeinsame Leitlinien für ihre Kursangebote verabschiedet. Grundlage war zunächst eine Drei-Elemente-Struktur, die vom LVR-Integrationsamt mittlerweile auf fünf Elemente erweitert wurde. Die Elemente

- Grundkurs (nur für Schwerbehindertenvertretungen) (GK)
- Aufbaukurse (AK)
- Fachseminare (IV)
- Praxistage (PT)

wurden um die

- Seminare für besondere Zielgruppen (BZ)

erweitert.

Fünf-Elemente-Struktur

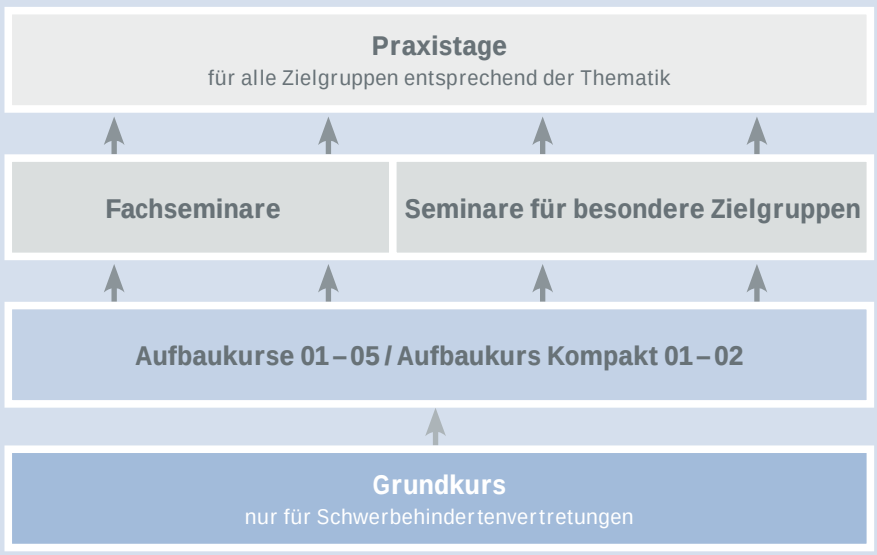
Dabei ist das Kursangebot ein modulares System, bei dem die einzelnen Kurse aufeinander aufbauen. Für die Zielgruppe der Schwerbehindertenvertretungen bedeutet dies: Aufbauend auf dem Grundkurs schließen sich vertiefend die Aufbaukurse 01 bis 05 an. Als dritter Baustein werden Fachseminare zu verschiedenen Themen angeboten. Die Praxistage zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) dienen dem Erfahrungsaustausch und bieten die Möglichkeit, bestehende Schwierigkeiten vorzustellen, mit den Teilnehmenden zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten.

Seminare für besondere Zielgruppen

Um die Seminarinhalte noch passgenauer vermitteln zu können, richten sich einige Informationsveranstaltungen an besondere Zielgruppen: Für **Inklusionsbeauftragte** und Personalverantwortliche ist das Seminar „SGB IX für Beauftragte und Personalverantwortliche“ vorbehalten. Ausschließlich an **Betriebs- und Personalräte** (ohne

Modulares System

Die einzelnen Ebenen bauen aufeinander auf



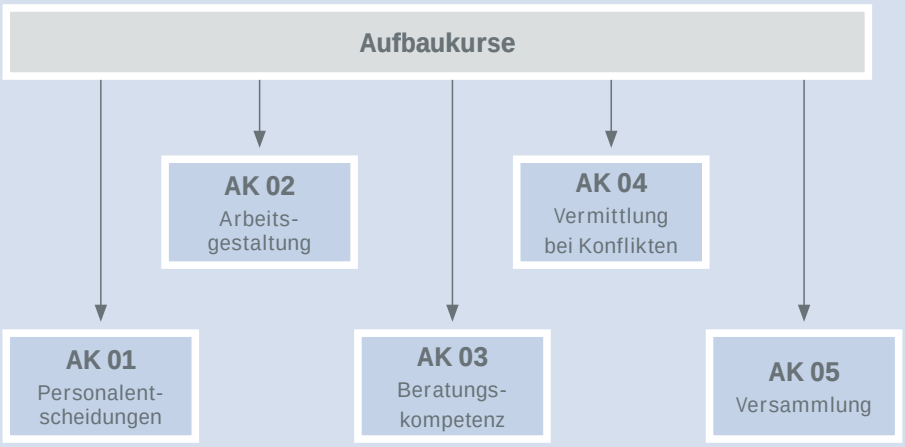
Doppelfunktion) richtet sich die Informationsveranstaltung „SGB IX für Betriebs- und Personalräte“. Den Besonderheiten des Kirchenrechts wird in der Veranstaltung „SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht“ Rechnung getragen und richtet sich ausschließlich an Akteure in konfessionellen Einrichtungen (z.B. Mitarbeitervertretung, SBV). Dem besonderen Schulungsbedarf von **Stufenvertretungen** wird ebenfalls Rechnung getragen. Weiterhin richten sich einige Seminare an Akteure in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben.

Aktuelles

Inhaltlicher Schwerpunkt unseres Kursangebotes 2018 sind die turnusmäßig alle vier Jahre stattfindenden Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung. Wir bieten neben dem Fachseminar zu den Wahlverfahren (IV 29), auch eine Veranstaltung speziell für Wahlvorstände (IV 30) an, die das förmliche Verfahren durchführen. Zudem bieten wir wieder einen „Schnupperkurs“ für interessierte Wahlbewerber. Dieses dient der Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung (IV 28) mit allen Aufgaben, Rechten und Pflichten.

Die Stufenvertretungen beschäftigen sich mit dem Thema „Didaktische Rhetorik“, dass als Folgeseminar zu unserem Seminar „Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen“ besucht werden kann.

Weiterhin bieten wir eine Vielzahl Seminare mit neuen Themen wie „Die Arbeit der SBV für Bürokräfte“, „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“, „Jobcoaching“, sowie „leichte Sprache“. Zu der Seminarreihe „Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben“ ist das Thema „Autismus“ neu dazugekommen.



Die Reihenfolge der nummerierten Aufbaukurse bildet den empfohlenen Ablauf eines sinnvoll aufbauenden modularen Systems ab.

Einführung ins Kursangebot 2018

Neue Qualität

Disability Manager (CDMP)
Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat die Kurse, Veranstaltungen und Praxistage des LVR-Integrationsamtes für die Rezertifizierung der Disability Manager bewertet. Zertifizierte Disability Manager (Certified Disability Management Professional – CDMP) können die geforderten Fortbildungsstunden durch die Teilnahme an unseren Schulungen angerechnet bekommen. Die anrechenbaren Stunden sind aus den jeweiligen Seminarbeschreibungen ersichtlich und werden auf den Teilnahmebestätigungen aufgeführt. Weitere Informationen erhalten Sie direkt bei:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Herr Oliver Fröhlke, Alte Heerstraße 111, 53757 Sankt Augustin
E-Mail: oliver.froehlke@dguv.de

Kursinformationen

Was, wo, wann? Alle Kursinformationen auf einen Blick
Alle Informationen zu einem Kurs sind gebündelt auf der jeweiligen Seite zusammengestellt: Inhalt, Zielgruppen, Termine, Seminarorte, eventuell anfallende Hotelkosten. Weitergehende Informationen zu unseren Tagungsstätten finden Sie ab Seite 87. Die Referentinnen und Referenten stellen sich auf den Seiten 80 bis 83 vor. Die rechtlichen Grundlagen für Ihren Schulungsanspruch, die Freistellung von der Arbeit und die Kostenübernahme durch Ihren Arbeitgeber sind ab Seite 89 dargestellt.

Zielgruppen

Zusammensetzung der Seminargruppen: Bitte Zielgruppenbeschreibung beachten
Das Kursangebot richtet sich grundsätzlich an alle betrieblichen Funktionsträger. Ein Großteil der Seminare steht allen Zielgruppen offen. Seminare, die einer speziellen Zielgruppe vorbehalten sind, sind gesondert gekennzeichnet (Kursdaten beginnen mit der Buchstabenfolge BZ).

Das Seminar IV 45 richtet sich an Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte und regelt die Zusammenarbeit und Durchsetzungmöglichkeiten nach dem SGB IX. Eine Anmeldung beider Gruppen ist sinnvoll und erwünscht.

Bei den „Praxistagen zum BEM: ...“– ist gerade die Präsenz unterschiedlicher Rollen und der Austausch verschiedener Sichtweisen im Seminar sinnvoll und produktiv. Auch dies geht aus der Beschreibung der Zielgruppen des jeweiligen Seminars hervor.

Sonderseminare
Das LVR-Integrationsamt bietet auf Anfrage speziell auf die Fortbildungswünsche einzelner Arbeitgeber zugeschnittene Weiterbildungsveranstaltungen für geschlossene Gruppen an. Weitere Informationen zu diesen Sonderseminaren finden Sie auf Seite 78.

www.integrationsaemter.de

Lernangebote online

Ergänzend zum Angebot an Präsenzkursen bieten die Integrationsämter auch die Möglichkeit des individuellen Lernens via Internet an. Neben E-Learning-Kursen zu den Themen „Integrationsvereinbarung“ und „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ existiert auch ein Kurs zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“ bei der BIH Online-Akademie. Infos unter: www.integrationsaemter.de

Kosten

Keine Teilnahmegebühren

Alle Kurse, Seminare und Veranstaltungen sind für die Teilnehmenden kostenlos und werden vom LVR-Integrationsamt finanziert. Lediglich die Kosten für An- und Rückreise sowie gegebenenfalls Unterbringung und Verpflegung müssen vom Arbeitgeber getragen werden.

Anmeldung und Teilnahme

Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Kursangebot. Teilnehmen an den Kursen, Fachseminaren und Praxistagen des LVR-Integrationsamtes können Schwerbehindertenvertretungen, Mitglieder von Betriebs- und Personalräten beziehungsweise Mitarbeitervertretungen sowie Beauftragte der Arbeitgeber und andere Personalverantwortliche. Voraussetzung ist jedoch, dass Betrieb oder Dienststelle beziehungsweise der Sitz des Arbeitgebers im Bereich des LVR-Integrationsamtes liegt.

Teilnahmevoraussetzung

Bitte beachten Sie die jeweiligen Teilnahmevoraussetzungen.
Diese sind in den jeweiligen Seminarbeschreibungen aufgeführt.

Anmeldung

Ihre Anmeldung bedarf der Schriftform. Bitte benutzen Sie für Ihre verbindliche Anmeldung den beiliegenden Vordruck (Kopiervorlage zur mehrfachen Verwendung) und senden Sie diesen an die Fax-Nummer 0221 8284-1181.

Internet

Zusätzlich steht Ihnen auch im Internet die Möglichkeit der Kursanmeldung zur Verfügung unter www.kursangebot.lvr.de > Online-Anmeldung.

Hilfsmittel

Sollten Sie für die Teilnahme an einem Seminar spezielle Hilfsmittel benötigen, bitten wir, dies bei der Anmeldung anzugeben.

Tiere

Bitte beachten Sie folgenden Hinweis:
Bei der behinderungsbedingten Begleitung durch Tiere (einschließlich Blindenführhunde) bitten wir bei der Anmeldung zum Seminar um entsprechende Mitteilung.

Ersatztermin

Die Teilnehmerzahl bei den Schulungsveranstaltungen ist begrenzt. Die Anmeldungen werden nach der Reihenfolge des Einganges berücksichtigt. Daher empfehlen wir, bei der Anmeldung bereits einen Ersatztermin mit anzugeben, für den Fall, dass der ursprünglich gewählte Seminartermin bereits ausgebucht ist.

Anmeldebestätigung

Reservierungsbestätigung und Einladung
Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie innerhalb von 14 Tagen eine Reservierungsbestätigung beziehungsweise eine Absage (Sie werden in diesem Fall aber weiterhin auf einer „Nachrückliste“ geführt).

Bitte sehen Sie in diesem Zeitraum von telefonischen Rückfragen nach freien Plätzen oder dem Bearbeitungsstand Ihrer Anmeldung ab.

Einladung

Vier Wochen vor dem Kurstermin erhalten Sie per Brief eine persönliche Einladung mit weitergehenden Informationen zum Seminar, Seminarort und Referenten.

Keine Teilnahmegebühr

Kostenübernahme und Freistellung

Teilnahmegebühren fallen für Sie nicht an. Die Kosten der Schulungsveranstaltungen finanziert das LVR-Integrationsamt aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entstehen Kosten für die An- und Abreise, für Verpflegung und Übernachtung. Nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) muss der Arbeitgeber diese Kosten für die Funktionsträger übernehmen und Sie für die Teilnahme an den Schulungen auch von der Arbeit befreien (§ 179 Absatz 8 SGB IX). Für Betriebs- und Personalratsmitglieder gelten entsprechende Bestimmungen. Mehr dazu im Abschnitt „Rechtliche Grundlagen“ ab Seite 89.

Reisekosten

Wir bitten Sie, Kostenübernahme und Freistellung vor Ihrer Anmeldung mit Ihrem Arbeitgeber zu klären, sowohl für Ihren Wunschtermin als auch für eventuelle Ersatztermine.

Stornokosten

Rücktritt von der Anmeldung

Ihre Anmeldung ist verbindlich. Sollten Sie dennoch verhindert sein und nicht teilnehmen können, informieren Sie uns bitte umgehend, damit Ihr reservierter Platz anderweitig vergeben werden kann.

Sollten Sie einem Seminar mit Hotelübernachtung unentschuldigt fern bleiben, behalten wir uns vor, entsprechend den Stornoregelungen des Hotels die uns in Rechnung gestellten Kosten bei Ihrem Arbeitgeber geltend zu machen.

Seminarabsage

Vorbehalt

Bitte haben Sie Verständnis, wenn wir aufgrund von mangelnder Beteiligung oder anderen unvorhersehbaren Schwierigkeiten einen Kurs kurzfristig absagen müssen. Ein Anspruch auf Schadensersatz Ihrerseits besteht dadurch nicht. Selbstverständlich informieren wir Sie umgehend und bieten Ihnen nach Möglichkeit einen Ersatztermin an.

Automatische Zimmerreservierung

Übernachtung

Bei mehrtägigen Seminaren in dem Tagungshotel ist mit der Anmeldung zum Kurs automatisch die Reservierung eines Einzelzimmers mit Vollverpflegung verbunden. Bitte entnehmen Sie nähere Informationen zu dem Hotel und auch zu den Kosten unserer Beschreibung der Tagungsstätte der Seite 88.

Bei mehrtägigen Seminaren, die in unserer Informations- und Bildungsstätte (IBS) in Köln-Deutz stattfinden, können wir Ihnen leider keine Übernachtungsmöglichkeiten anbieten.

GK

Grundkurs

INHALT UND ZIELE

Dieses Seminar ist der Basiskurs für alle erstmalig gewählten Vertrauenspersonen und stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung. Ziel des Kurses ist es, sie fit zu machen für die neuen, vielfältigen Aufgaben. Es werden die rechtlichen Grundlagen vorgestellt und Grundkenntnisse vermittelt für die erfolgreiche Bewältigung der Arbeit als Schwerbehindertenvertretung in Unternehmen oder Verwaltung. Für Schwerbehinderten-vertretungen ist die Teilnahme am Grundkurs Voraussetzung für die Teilnahme an Aufbau-kursen.

THEMENÜBERBLICK

- Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung
- Sich organisieren und etablieren
- Den schwerbehinderten Menschen beraten
- Den Arbeitgeber beraten
- Mitwirken bei Personalentscheidungen

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

Erstmalig gewählte Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

GK 01-01 – GK 01-06

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zur Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

max. 18

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

GK 01-01 29.-31.01.2018
GK 01-04 16.-18.04.2018

GK 01-02 19.-21.02.2018
GK 01-03 19.-21.03.2018
GK 01-05 04.-06.06.2018
GK 01-06 02.-04.07.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–18.00 Uhr
3. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteil-nehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro.

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

14 Fortbildungsstunden

Aufbaukurs

AK 01

Mitwirken bei Personalentscheidungen

INHALT UND ZIELE

Aufbauend auf dem Grundkurs behandelt der Aufbaukurs 01 vertiefend den Aufgabenbereich der Mitwirkung bei Personalentscheidungen durch die Schwerbehindertenvertretung. Ziel ist es, die Teilnehmenden zu qualifizieren für eine kompetente Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen, Veränderungen und Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Themenschwerpunkt ist der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX.

THEMENÜBERBLICK

- Grundlagenkenntnisse Personalentscheidungen, rechtliche Regelungen
- Mitwirkungsrechte und -aufgaben der Schwerbehindertenvertretung bei Personalmaßnahmen
- Information über Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes
- Handlungswissen zur Aufklärung von Sachverhalten und Einleitung von Unterstützungsmaßnahmen
- Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung im Kündigungsschutzverfahren

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, eigene Erfahrungen einzubringen und auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben. (Hinweis: Zwischen Grund- und Aufbaukursen sollte eine Zeitspanne von mindestens drei Monaten liegen)
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

AK 01-01 – AK 01-03

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 01 für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 18

Seminarorte

EITORF (mit Übernachtung)

AK 01-01	05.-07.03.2018
AK 01-02	14.-16.05.2018
AK 01-03	13.-15.06.2018

Seminarzeiten

1. Tag:	9.30–18.00 Uhr
2. Tag:	9.00–18.00 Uhr
3. Tag:	9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung: Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

Aufbaukurs

AK 02

Passgenaue Arbeitsgestaltung

INHALT UND ZIELE

Den Seminarteilnehmern wird die Herangehensweise des Technischen Beratungsdienstes erläutert. Es werden Grundlagen der Bedarfserhebung, wie die Profilvergleichsmethode, vermittelt. Anhand von Beispielen werden Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Teilnehmer erhalten einen Überblick über behinderungskompensierende Technologien und deren Einsatzmöglichkeiten. Das Seminar bietet Raum für den Erfahrungsaustausch.

THEMENÜBERBLICK

- Aufgaben und Rolle des TBD
- Profilvergleichsmethoden
- Grundlagen der ergonomischen Gestaltung
- Barrierefreie und behindertengerechte Arbeitsgestaltung (rechtliche Grundlagen und Normen)
- Individuelle Schutzziele von Menschen mit Behinderung
- Praxisfälle /Erfahrungsaustausch

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag /Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Das Seminar orientiert sich an Praxisbeispielen.
Die Teilnehmer haben Gelegenheit ihre mitgebrachten Fallbeispiele zu besprechen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes
des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1½ Tag

ZIELGRUPPE

- Schwerbehindertenvertretungen
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte

KURSDATEN

AK 02-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 01 für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN
(ohne Übernachtung)

Termine

AK 02-01 20.-21.11.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt.
Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Aufbaukurs

AK 03

Beratungskompetenz und Gesprächsführung

INHALT UND ZIELE

Die Schwerbehindertenvertretung hat vielfältige Beratungsaufgaben gegenüber Arbeitgebern, dem Betriebs-/Personalrat und den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Aber für gute Beratungsgespräche braucht es mehr als nur das nötige Fachwissen. Die Vermittlung von Kompetenzen für Gesprächsführung und Beratung stehen deshalb im Mittelpunkt des Aufbaukurses 03. Dabei orientiert sich der Kurs an Fragestellungen aus der Praxis der Arbeit von Schwerbehindertenvertretungen.

THEMENÜBERBLICK

- Grundlagen sozialer Wahrnehmung und Interaktion
- Typische Verhaltensmuster und die Wirkung auf den Gesprächspartner
- Techniken der Gesprächsführung/-steuerung
- Gesprächsaufbau/Leitfäden für verschiedene Gesprächssituationen
- Argumentationshilfen für schwierige Gesprächssituationen

Auf diese Seminarinhalte aufbauend empfehlen wir die weitere Teilnahme an der Informationsveranstaltung „Training Gesprächsführung“ (Seite 66).

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Die Teilnehmenden haben Gelegenheit, eigene Erfahrungen einzubringen und auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

AK 03-01 – AK 03-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarorte

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

AK 03-01 12.-13.03.2018
AK 03-02 06.-07.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

Aufbaukurs

AK 04

Vermitteln bei Konflikten

INHALT UND ZIELE

Wenn schwerbehinderte Menschen in Konfliktsituationen geraten, sind Schwerbehindertenvertretungen besonders gefordert und fühlen sich mitunter auch überfordert. Konflikte konstruktiv zu lösen ist keine leichte Aufgabe. Häufig versuchen die Konfliktbeteiligten, Konfrontationen zu vermeiden. Doch nicht bearbeitete Konflikte lösen sich in der Regel nicht von alleine, sondern verstärken sich – die Situation eskaliert. Ziel dieses Seminars ist es daher, die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, drohende Konflikte zu erkennen und abzuwenden sowie eingetretene Konflikte durch situationsgerechtes Verhalten erfolgreich zu bewältigen.

THEMENÜBERBLICK

- Die Entwicklung von Konflikten
- Offene und verdeckte Konflikte, Umgang mit drohenden Konflikten
- Konfliktträchtiges Kommunikationsverhalten
- Konfliktmanagement
- Grundhaltung bei der Konfliktlösung
- Techniken zur Konfliktbewältigung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Es besteht Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

AK 04-01 – AK 04-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 01 für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

AK 04-01 05.-06.02.2018
AK 04-02 12.-13.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und
Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

AKK 01

Kompaktkurs: Beratungskompetenz und Gesprächsführung / Vermitteln bei Konflikten

INHALT UND ZIELE

Die Inhalte und Ziele der Aufbaukurse 03 (Beratungskompetenz und Gesprächsführung) und 04 (Vermitteln bei Konflikten) werden in diesem Seminar zusammengefasst und komprimiert an die Teilnehmenden vermittelt.

THEMENÜBERBLICK

- Typische Kommunikationsmuster und ihre Wirkung
- Gesprächsaufbau
- Strategien für schwierige Gesprächssituationen
- Verschiedene Arten von Konflikten und der Umgang damit
- Konfliktmanagement: Haltungen und Techniken

Auf diese Seminarinhalte aufbauend empfehlen wir die Teilnahme an der Informationsveranstaltung „Training Gesprächsführung“ (Seite 66).

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

AKK 01-01 – AKK 01-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehinderten-vertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 01 für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarorte

EITORF
(mit Übernachtung)

AKK 01-01 23.-25.04.2018
AKK 01-02 26.-28.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–18.00 Uhr
3. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro.

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

AKK 02

Aufbaukurs Kompakt

Kompaktkurs: Beratungskompetenz und Gesprächsführung / Training Gesprächsführung Vermitteln bei Konflikten

INHALT UND ZIELE

In diesem neuen Seminar haben wir die Inhalte und Ziele des Kompaktkurses (Beratungskompetenz und Gesprächsführung) und des Fachseminars 22 (Training Gesprächsführung) als Wochenseminar zusammengefügt.

THEMENÜBERBLICK

- Grundlagen sozialer Wahrnehmung und Interaktion
- Typische Verhaltensmuster und die Wirkung auf den Gesprächspartner
- Techniken der Gesprächsführung / -steuerung
- Gesprächsaufbau / Leitfäden für schwierige Gesprächssituationen
- Erproben verschiedener Möglichkeiten, schwierige Gespräche zu führen
- Wie wirke ich auf andere?
- Welche Veränderungsmöglichkeiten gibt es?

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Gesprächssituationen werden in Rollenspielen simuliert und anschließend ausgewertet und diskutiert. Darüber hinaus wird die Bereitschaft zur Teilnahme an videounterstützten Rollenspielen vorausgesetzt.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

5 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

AKK 02-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe und Vorhandensein von Grundlagenkenntnissen: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

AKK 02-01 09.-13.04.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2.–4. Tag: 9.00–18.00 Uhr
5. Tag: 9.00–13.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 384,- Euro.

DGUV-Anrechnung

20 Fortbildungsstunden

Aufbaukurs

AK 05

Die Versammlung schwerbehinderter Menschen

INHALT UND ZIELE

Um ihren Auftrag der Information der schwerbehinderten Menschen erfüllen zu können, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der beschäftigten schwerbehinderten Menschen durchzuführen. Dies ist eine wichtige Gelegenheit, die eigene Arbeit vorzustellen, Informationen weiterzugeben, Probleme anzusprechen, Meinungen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen einzuholen und Kontakte zu knüpfen. Ob eine Versammlung gelingt, hängt entscheidend davon ab, wie gut sie vorbereitet wurde und wie geschickt sie geleitet wird. Der Kurs behandelt daher zentrale Aspekte bei Vorbereitung und Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen.

THEMENÜBERBLICK

- Versammlungstermin und -ort
- Auswahl der Versammlungsthemen, Tagesordnung
- Gastreferentinnen und -referenten
- Einladung und Teilnahmerecht
- Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung
- Zeiteinteilung
- Moderation und Vortragstechniken

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben

KURSDATEN

AK 05-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zur Zielgruppe und Besuch eines Grundkurses

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

AK 05-01 09.04.2018

Seminarzeiten

9.00 – 13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

BZ 01

SGB IX im Personalmanagement

INHALT UND ZIELE

Dieses Seminar richtet sich an Inklusionsbeauftragte für die Belange schwerbehinderter Menschen und an Personalverantwortliche und Führungskräfte allgemein. Es dient der Qualifizierung für die Aufgabe und vermittelt eine Orientierung über die Regelungen des Schwerbehindertenrechts. Ziel ist auch eine offene Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Vorbehalten gegenüber der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wichtig für Inklusionsbeauftragte aus dem öffentlichen Dienst im Land NRW:
Diese Veranstaltung ist eine Schulungsmaßnahme im Sinne der Ziffer 1.5 der Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande NRW.

THEMENÜBERBLICK

- Die rechtliche Stellung der Beauftragten des Arbeitgebers
- Pflichten des Arbeitgebers
- Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber
- Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung
- Erhebung der Ausgleichsabgabe
- Einstellung, Beschäftigung und der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte

METHODIK

Die Inhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt.
Es besteht Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Inklusionsbeauftragte
- Arbeitgeber
- Personalverantwortliche, Führungskräfte

KURSDATEN

BZ 01-01 – BZ 01-03

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

BZ 01-01	07.02.2018	(Öffenlicher Dienst)
BZ 01-02	19.04.2018	(Privatwirtschaft)
BZ 01-03	11.09.2018	(Öffenlicher Dienst)

Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Regelungen wird zwischen Teilnehmenden aus dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft unterschieden.

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen
und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

BZ 11

Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen

INHALT UND ZIELE

Vor Publikum treten Sie selbstbewusst, engagiert und emotional auf. Sie lernen Ihre Wirkung auf andere zu erfahren und sich selbst realistisch einzuschätzen. Sie erhöhen Ihre Professionalität in Argumentation und Präsentation – vor allem mit Blick auf unterschiedliche Adressatengruppen. In kommunikativ schwierigen Situationen können Sie intelligent reagieren und sich effektiv gegen unfaire oder manipulative Angriffe schützen. Eine verbesserte Körpersprache und Sprechtechniken veredeln Ihren persönlichen Stil.

THEMENÜBERBLICK

- Zielbewusster Aufbau von Vorträgen
- Techniken rhetorisch wirkungsvoller Argumentation
- Abbau von Lampenfieber und Redehemmungen
- Sicheres Auftreten durch mentale Stärke
- Aufbau eines Sympathiefeldes
- Körpersprache und Sprechtechniken

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentation vermittelt und durch praktische Falllösungen in Gruppenarbeit vertieft.
Die Bereitschaft zur Teilnahme an videounterstützten Kurzvorträgen wird vorausgesetzt.

REFERENT/-IN

Externer Referent

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung bei Arbeitgebern/Betrieben/Dienststellen mit mindestens 100 beschäftigten Schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen
- Gesamtvertrauenspersonen
- Bezirksvertrauenspersonen
- Hauptvertrauenspersonen
- Konzernvertrauenspersonen
- stellvertretende Mitglieder einer Stufenvertretung

KURSDATEN

BZ 11-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

BZ 11-01 25.-27.06.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 12.00–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–18.00 Uhr
3. Tag: 9.00–14.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

BZ 06

Für die Arbeit der Stufenvertretungen, heute: Dialogische Rhetorik

NEU

INHALT UND ZIELE

Dieses Seminar richtet sich ausschließlich an Gesamt-, Bezirks-, Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen, die im vergangenen Jahr am Seminar „Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen“ teilgenommen haben. Sie erweitern und vertiefen Ihre rhetorischen Fähigkeiten, um in dialogischen Redesituationen wie Gesprächen, Diskussionen, Besprechungen und Konferenzen sicher und souverän auftreten zu können. Sie werden darauf vorbereitet, in kommunikativ sehr schwierigen Situationen professionell zu reagieren und sich effektiv gegen unfaire oder manipulative Argumentationen und Angriffe zu schützen.

THEMENÜBERBLICK

- Sicherheit und Souveränität in der dialogischen Rhetorik
- Nonverbale Kommunikation und Feedback geben
- Professionell mit Einwänden und Fragen umgehen
- Umgang mit schwierigen Diskussionspartnerinnen und -partnern
- Einfühlungsvermögen zeigen und inhaltlich souverän bleiben
- Aktivierung individueller Stärken
- Erfahrungsaustausch

METHODIK

Die Kursinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Gruppenarbeit erarbeitet und vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Externer Referent
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- Gesamtvertrauenspersonen
- Bezirksvertrauenspersonen
- Hauptvertrauenspersonen
- Konzernvertrauenspersonen
- stellvertretende Mitglieder einer Stufenvertretung

KURSDATEN

BZ 06-01

Teilnahmevoraussetzung

Teilnahme am Seminar „Reden vor Gruppen“

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

BZ 06-01 19.-21.03.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 12.00–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–18.00 Uhr
3. Tag: 9.00–14.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

BZ 03

SGB IX für Betriebs- und Personalräte

INHALT UND ZIELE

Der Gesetzgeber weist den Betriebs- und Personalräten bei der Integration schwerbehinderter Menschen in Betrieben und Dienststellen eine besondere Mitwirkung und Verantwortung zu. Erste Voraussetzung, um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, ist die entsprechenden rechtlichen Regelungen zu kennen. Das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) enthält vielfältige Aufgaben und Befugnisse, die weit über die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes beziehungsweise des Bundespersonalvertretungsgesetzes / Landespersonalvertretungsgesetzes NRW hinausgehen. Ziel dieser Veranstaltung ist, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit diesen gesetzlichen Regelungen bekannt zu machen und die Anwendung in der Praxis zu besprechen. Darüber hinaus wird das Zusammenwirken zwischen Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung erläutert.

THEMENÜBERBLICK

- Beteiligung am Einstellungsverfahren
- Stellungnahmen bei Gleichstellungsanträgen
- Stellungnahmen im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen
- Integrationsvereinbarung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Zusammenarbeit

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentationen vermittelt.
Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Betriebs- und Personalräte (ohne Doppelfunktion SBV)

KURSDATEN

BZ 03-01

Teilnahmevoraussetzung

Betriebs- oder Personalrat mit keinen oder nur geringen Kenntnissen im Schwerbehindertenrecht

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 03-01 26.04.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

BZ 04

SGB IX für Geschäftsführer und Personal-verantwortliche in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben

INHALT UND ZIELE

Die im SGB IX verankerten Rechte und Pflichten von Arbeitgebern gelten für alle Unternehmen. Dieses Seminar richtet sich an die Geschäftsführer, Personalverantwortlichen und Führungskräfte in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben. Es vermittelt eine Orientierung über die geltenden Regelungen des Schwerbehindertenrechts für Arbeitgeber und ihre schwerbehinderten Beschäftigten.

THEMENÜBERBLICK

- Pflichten des Arbeitgebers nach dem SGB IX
- Rechte und Pflichten der schwerbehinderten Beschäftigten
- Aufgaben des betrieblichen Integrationsteams, insbesondere der Schwerbehindertenvertretung
- Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit dem betrieblichen Integrationsteam
- Einstellung, Beschäftigung und der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen
- Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes

METHODIK

Die Inhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt.
Es besteht ausreichend Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Führungskräfte
in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben

KURSDATEN

BZ 04-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 04-01 Hierzu wird gesondert eingeladen.

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen
und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein
Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

BZ 05

SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht

INHALT UND ZIELE

Die evangelische und katholische Kirche sind gemeinsam der größte Arbeitgeber in Deutschland und beschäftigen eine Vielzahl von schwerbehinderten Menschen. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, für die Rechte der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzutreten. Das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen führt dazu, dass sowohl im Arbeitsrecht als auch speziell hinsichtlich der Schwerbehindertenvertretung bestimmte Sonderregelungen zu beachten sind. Diese weichen teilweise vom SGB IX ab. Das Seminar erläutert die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in kirchlichen Einrichtungen und bespricht aktuelle gerichtliche Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht.

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen
- Rechtsstellung der Vertrauenspersonen
- Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretung
- Fallbeispiele aus der Praxis

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Angehörige der Mitarbeitervertretung

KURSDATEN

BZ 05-01

Teilnahmevoraussetzung

Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung und Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 05-01 22.03.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

BZ 10 Mit langzeiterkrankten Tarifbeschäftigten richtig umgehen

INHALT UND ZIELE

Im Fokus dieses Seminares steht, welche Unterstützungsmöglichkeiten die einzelnen Rehabilitationsträger zur Verfügung stellen und wie diese im Verhältnis zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers zu sehen sind. Weiterhin wird die Konkretisierung des Direktionsrechts des Arbeitgebers ebenso wie die Auswirkungen bei Bezug einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderungsrente besprochen. So erhalten die Teilnehmenden die arbeits- und sozialrechtlichen Werkzeuge, um die Herausforderung Langzeiterkrankung sicher angehen zu können.

THEMENÜBERBLICK

- Welche Verpflichtungen treffen den kommunalen Arbeitgeber?
- Wie finde ich den noch geeigneten Arbeitsplatz?
- Welche Rolle spielt die Interessenvertretung?
- Wie gehe ich mit einzelnen Erkrankungen um?
- Welche Leistungen stellen die Rehabilitationsträger (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitsagentur, Unfallkasse) zur Verfügung?
- Welche Spielregeln gelten bei einer stufenweisen Wiedereingliederung?
- Was ist beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente zu beachten?
- Wie sieht es mit einer Änderungskündigung oder einem Aufhebungsvertrag aus?

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentation vermittelt und durch praktische Falllösungen in Gruppenarbeit vertieft.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Personalangelegenheiten betraut sind, Inklusionsbeauftragte, BEM-Team

KURSDATEN

BZ 10-01 – BZ 10-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 10-01 08.03.2018
BZ 10-02 12.10.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

BZ 12

Die Arbeit der SBV für Bürokräfte

NEU

INHALT UND ZIELE

Durch das Bundesteilhabegesetz werden die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt. Nach § 179 SGB IX-n.F. trägt der Arbeitgeber nunmehr auch die Kosten für eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang. Das Seminar „Die Arbeit der SBV für Bürokräfte“ gibt den (neuen) Bürokräften Antwort auf die Fragen „Was sind die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung?“ und „Was muss ich für meine Arbeit als Bürokraft der SBV wissen?“. Die Bürokräfte erhalten einen Überblick über ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten.

THEMENÜBERBLICK

- Welche Behinderungen gibt es? Was ist eine „Schwerbehinderung“?
- Wie gehe ich richtig mit (schwer)behinderten Menschen um?
- Was ist eine Schwerbehindertenvertretung?
- Welche Aufgaben hat die SBV? Wo und wie wirkt die SBV in Betrieben und Dienststellen mit?
- Datenschutz, Schriftverkehr etc.: Was ist bei der Durchführung der SBV-Aufgaben für Bürokräfte zu beachten?

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag /Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Die Teilnehmer haben Gelegenheit, ihre eigenen Erfahrungen auszutauschen und Umsetzungsmöglichkeiten für die eigene Arbeit zu entwickeln.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Bürokräfte der Schwerbehindertenvertretungen

KURSDATEN

BZ 12-01 – BZ 12-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 12-01 06.03.2018
BZ 12-02 11.10.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

BZ 13

Überblick über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

NEU

INHALT UND ZIELE

Die gesetzliche Bestimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtet Arbeitgeber, aktiv zu werden, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahreszeitraumes länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Unter Beteiligung der oder des Betroffenen und der zuständigen Interessenvertretung – bei schwerbehinderten Menschen auch der Schwerbehindertenvertretung – muss geklärt werden, welche Maßnahmen zur betrieblichen Eingliederung ergriffen werden können, um die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Dieser Einführungskurs informiert über Inhalt und Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements, behandelt die Aufgaben der verschiedenen Beteiligten und stellt Schritte zur Umsetzung vor.

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen
- Ziele des BEM
- Beteiligte Akteurinnen und Akteure
- Umsetzungsschritte

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- Arbeitgeber
- Personalverantwortliche
- Führungskräfte

KURSDATEN

BZ 13-01 – BZ 13-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 13-01 26.02.2018
BZ 13-02 15.05.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 01 Das Schwerbehindertenrecht in der Praxis

INHALT UND ZIELE

Das Schwerbehindertenrecht hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Betriebliches Eingliederungsmanagement, Inklusionsvereinbarung, Prävention und Schadensersatzanspruch sind nur einige neue Begriffe, die in das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) Einzug gehalten haben. Das Seminar gibt einen Überblick über die Rechte der schwerbehinderten Menschen, die Verantwortung und Aufgaben von Arbeitgebern und deren Beauftragten, Schwerbehindertenvertretungen sowie von Betriebs-/Personalräten und informiert über die Unterstützungsmöglichkeiten von LVR-Integrationsamt und Agentur für Arbeit.

THEMENÜBERBLICK

- Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen
- Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe
- Aufgaben von Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalrat und Beauftragten des Arbeitgebers, Rechte und Pflichten
- Betriebliche Prävention und Integrationsvereinbarung
- Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Betroffene
- Der besondere Kündigungsschutz
- Fallbeispiele aus der Praxis

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentation vermittelt und durch praktische Falllösungen in Gruppenarbeit vertieft.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 01-01 – IV 01-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

Termin

IV 01-01 28.-30.05.2018
IV 01-02 27.-29.11.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 45 SBV und Betriebs- sowie Personalrat: Zusammenarbeit und Durchsetzungsmöglichkeiten

INHALT UND ZIELE

Das SGB IX enthält nicht nur Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten für die Schwerbehindertenvertretungen. Auch für die Betriebs- und Personalräte eröffnet das SGB IX neben den Beteiligungsrechten nach dem Betriebsverfassungsrecht sowie den Personalvertretungsgesetzen eine große Anzahl von Möglichkeiten der Einflussnahme. Ziel des Seminares ist, diese Gemeinsamkeiten zu erarbeiten und Möglichkeiten des gemeinsamen Handelns in Betrieb und Dienststelle darzustellen. Weiterhin werden die gegenseitigen Rechte und Pflichten sowie die Durchsetzungsmöglichkeiten dargestellt.

THEMENÜBERBLICK

- Aufgaben nach dem SGB IX
- Initiativrecht
- Beteiligungsrechte
- Gegenseitige Pflichten
- Durchsetzungsmöglichkeiten
- Gemeinsame Handlungsmöglichkeiten
- Unterstützungsmöglichkeiten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag, Gruppenarbeit und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 45-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 18

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

IV 45-01 27.-28.06.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung: Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 57

Die SBV im Wirtschaftsausschuss

INHALT UND ZIELE

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen hat das Recht und die Möglichkeit an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teilzunehmen, in denen die Betriebs- und Personalräte über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens durch den Unternehmer informiert werden und zu allen wirtschaftlichen Maßnahmen ein Beratungsrecht besteht. Um als Vertrauensperson dieser Diskussion folgen zu können, sind grundlegende Kenntnisse in wirtschaftlichen Zusammenhängen und Themen wie Bilanzierung und Kostenrechnung erforderlich, die in diesem Seminar vermittelt werden.

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen des Wirtschaftsausschuss
- Informationsquellen des Wirtschaftsausschuss
- Einführung in Struktur und Analyse des Jahresabschlusses

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag, Diskussion und Eigenarbeit vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Hans-Wilhelm Voss, HWV Unternehmens- und Wirtschaftsberatung

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 57-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu der Zielgruppe und Besuch eines Grundkurses

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 57-01 30.04.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 34 Überblick über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

INHALT UND ZIELE

Die gesetzliche Bestimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtet Arbeitgeber, aktiv zu werden, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahreszeitraumes länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Unter Beteiligung der oder des Betroffenen und der zuständigen Interessenvertretung – bei schwerbehinderten Menschen auch der Schwerbehindertenvertretung – muss geklärt werden, welche Maßnahmen zur betrieblichen Eingliederung ergriffen werden können, um die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Dieser Einführungskurs informiert über Inhalt und Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements, behandelt die Aufgaben der verschiedenen Beteiligten und stellt Schritte zur Umsetzung vor. Er richtet sich an Unternehmen und Verwaltungen, in denen noch kein BEM eingeführt ist.

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen
- Ziele des BEM
- Beteiligte Akteurinnen und Akteure
- Umsetzungsschritte

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 34-01 – IV 34-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 34-01 01.03.2018
IV 34-02 17.05.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 03 Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betrieben und Dienststellen

INHALT UND ZIELE

Sind Beschäftigte länger als sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Neben Arbeitgeber und der/dem Betroffenen sind auch Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls noch weitere Personen am Klärungsprozess beteiligt. Alle Bemühungen der (Wieder-) Eingliederung sind jedoch von der Zustimmung der/des Betroffenen abhängig. Klare betriebliche Abläufe und eindeutige Regelungen sind unerlässliche Faktoren, um BEM im Betrieb oder einer Verwaltung zu etablieren. Neben der Rollenklärung der Akteure werden auch die einzelnen Schritte eines erfolgreichen BEM besprochen. Am 2. Seminartag werden Schritte zur Erstellung einer Betriebs-/Dienstvereinbarung erarbeitet.

THEMENÜBERBLICK

- Gesetzlicher Auftrag
- Chancen und Risiken
- Aufgaben und Rollen der Akteure
- Schritte der Umsetzung im Einzelfall
- Rechtliche Aspekte
- Inhalte einer möglichen Betriebs-/Dienstvereinbarung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte
- andere am BEM beteiligte Betriebs-/Dienststellenangehörige

KURSDATEN

IV 03-01 – IV 03-02

Teilnahmevoraussetzung	Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen	
Teilnehmerzahl	max. 16	max. 18
Seminarorte	**KÖLN** (ohne Übernachtung)	**EITORF** (mit Übernachtung)
Termine	**IV 03-01** 02.-03.05.2018	**IV 03-02** 17.-18.09.2018
Seminarzeiten	**täglich:** 9.00–16.00 Uhr	**1. Tag:** 9.30–18.00 Uhr **2. Tag:** 9.00–15.00 Uhr
Kosten	Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.	**Verpflichtend mit der Anmeldung:** Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.
DGUV-Anrechnung	10 Fortbildungsstunden	10 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 59

Erhebung der Ausgleichsabgabe – Spezial

NEU

INHALT UND ZIELE

Bei der Erstellung der Anzeige kommen beim Arbeitgeber immer wieder besondere Fragestellungen auf, welche sich auf die Erstattung der Anzeige oder die konkrete Ermittlung der Abgabe beziehen. Gegenstand des workshops sollen daher komplexere Themen sein, welche anhand konkreter Beispiele besprochen werden.
Den Teilnehmenden soll darüber hinaus die Möglichkeit gegeben werden, Fragen zu seiner besonderen Problematik im Verfahren stellen zu können.

THEMENÜBERBLICK

Vertiefung des Anzeigeverfahrens bei der Agentur für Arbeit anhand von konkreten Praxisfällen

- Arbeitsplätze
- Anrechnungsfähige Personen
- Reduzierungsmöglichkeiten der Ausgleichsabgabe
- Vergabe von Aufträgen an die Werkstätten für behinderte Menschen
- Guthaben aus dem Vorjahr

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation und Übungen erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Personalbereich

KURSDATEN

IV 59-01

Teilnahmevoraussetzung

Verantwortlich bzw. zuständig für die Erstattung der Anzeige sowie die Berechnung der Ausgleichsabgabe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN

Termine

IV 59-01 21.02.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 60 Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt und Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben

NEU

INHALT UND ZIELE

Neben dem LVR-Integrationsamt werden auch einige Aufgaben aus dem Bereich der begleitenden Hilfe und im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes von den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben erledigt. Außer der Darstellung der Aufgaben nach dem SGB IX des LVR-Integrationsamtes und der 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (ehemals örtliche Fürsorgestellen) im Rheinland wird auch ein Überblick über die unterschiedlichen Zuständigkeiten gegeben. Ziel ist es, die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, zukünftig zum Beispiel bei Präventionsmaßnahmen die richtigen Ansprechpersonen und Leistungsträger zu finden. Das Seminar vermittelt ebenfalls einen ausführlichen Überblick über die aktuellen „Sonderprogramme".

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen
- Die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
- Aufgaben und Struktur des LVR-Integrationsamtes
- Beratungsportfolio des Technischen Beratungsdienstes
- Sonderprogramme
- Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und Beschäftigte
- Schnittstellen und Zuständigkeiten
- Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer örtlichen Fachstelle

SEMINARDAUER

2 ½ Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 60-01 – IV 60-02

Teilnahmevoraussetzung	Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen	
Teilnehmerzahl	max. 16	max. 18
Seminarorte	**KÖLN** (ohne Übernachtung)	**EITORF** (mit Übernachtung)
Termine	**IV 60-01** 10.-12.04.2018	**IV 60-02** 08.-10.10.2018
Seminarzeiten	**1. Tag:** 9.00–16.00 Uhr **3. Tag** 9.00–16.00 Uhr **2. Tag:** 9.00–12.00 Uhr	**1. Tag:** 9.30–18.00 Uhr **2. Tag:** 9.00–18.00 Uhr **3. Tag:** 9.00–13.00 Uhr
Kosten	Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.	**Verpflichtend mit der Anmeldung:** Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro
DGUV-Anrechnung	12 Fortbildungsstunden	12 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 37 Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt oder Rentenversicherung?

INHALT UND ZIELE

Inhaltlicher und zeitlicher Schwerpunkt ist die Darstellung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Leistungsbereich der Rentenversicherung. Die Frage nach der Zuständigkeit stellt sich immer wieder bei der Beantragung von Leistungen. Wann wende ich mich ans Integrationsamt oder unmittelbar an den Rentenversicherungsträger? Ziel ist es hier, die einzelnen Leistungen der beiden Institutionen darzustellen und anhand praktischer Fallbeispiele die Zuständigkeiten zu erläutern.

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen
- Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Schnittstellen und Zuständigkeiten
- Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Michael Rath, Deutsche Rentenversicherung Rheinland
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 37-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 36, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 37-01 20.02.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 38 Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt oder Krankenversicherung?

INHALT UND ZIELE

Die Krankenversicherung ist einer der sieben Rehabilitationsträger. Neben der medizinischen Rehabilitation sind die Krankenkassen für unterhaltssichernde Leistungen wie Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit zuständig. Weiterhin werden in diesem Seminar die Regelungen der „stufenweisen Wiedereingliederung“ erläutert und wichtige Fragen zum Krankengeldbezug geklärt. Die Frage nach der Zuständigkeit stellt sich immer wieder bei der Beantragung von Leistungen. Wann wende ich mich ans Integrationsamt oder unmittelbar an den Reha-Träger? Ziel ist es hier, die einzelnen Leistungen der beiden Institutionen dazustellen und an Hand praktischer Fallbeispiele die Zuständigkeiten zu erläutern.

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen
- Leistungen der medizinischen Rehabilitation
- Krankengeldbezug
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Aufgaben des medizinischen Dienstes
- Schnittstellen und Zuständigkeiten
- Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Marc Müller, pronova BKK
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 38-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 36, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 38-01 07.06.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 62 Jobcoaching als Instrument der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

NEU

INHALT UND ZIELE

Das Jobcoaching (Betriebliches Arbeitstraining) ist eine individuelle und unmittelbare Unterstützung des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes, das in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und Kollegen durchgeführt wird.
Der Jobcoach unterstützt bei der Ermittlung von Ressourcen und Veränderungspotentialen im betrieblichen Umfeld, um diese für die Integration nutzbar zu machen.
Dieses Seminar vermittelt einen Einblick in den Jobcoaching-Prozess, die Finanzierung und die Einsatzmöglichkeiten von Jobcoaching im betrieblichen Umfeld.

THEMENÜBERBLICK

- Der Jobcoaching Prozess im Überblick
- Einsatzmöglichkeiten von Jobcoaching
- Notwendige Rahmenbedingungen
- Finanzierung des Jobcoaching
- Jobcoaching im betrieblichen Alltag anhand von Fallbeispielen
- Diskussion und Erfahrungsaustausch

METHODIK

Die Inhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und der Präsentation von Fallbeispielen vermittelt. Es besteht Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Fragen einzubringen

REFERENT/-IN

Sven Kornwinkel / Thomas Henke, LVR-Klinikum Düsseldorf,
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 62-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 36, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 62-01 04.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 50 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

INHALT UND ZIELE

Seit der Änderung des Arbeitsschutzgesetzes im September 2013 besteht für Unternehmen die explizite Verpflichtung, auch die psychischen Belastungen im Rahmen der vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung (GFB) zu bearbeiten. Im Rahmen des Seminars werden gesetzliche Grundlagen, Hintergründe zum Begriff der psychischen Belastung und Handlungsoptionen für Arbeitgeber und Interessensvertretungen dargestellt. Am Beispiel eines vielfach in Unternehmen eingesetzten und erprobten Verfahrens wird gezeigt, wie die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen transparent, pragmatisch und rechtssicher gelingen kann, angefangen bei der Frage, welche betrieblichen Akteure eingebunden werden müssen und sollten, bis hin zur gesetzeskonformen Dokumentation der Ergebnisse.

THEMENÜBERBLICK

- Begriffsklärung psychischer Belastung / psychischer Beanspruchung
- Beanspruchungsfolgen und deren Auswirkungen
- Demonstration des BAAM-Verfahrens zur Durchführung der GFB psychischer Belastungen
- Dokumentation und Wirkungskontrolle
- Erfolgsfaktoren, Hemmnisse und Gestaltungsempfehlungen

METHODIK

Die Seminarinhalte werden praxisorientiert im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Stefanie Floegel, M.A., HR & C Prof. Dr. Blume

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 50-01 – IV 50-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 50-01 18.06.2018
IV 50-02 08.10.2018

Seminarzeiten

9.00 – 16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 64

Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

NEU

INHALT UND ZIELE

Die inkludierte Gefährdungsbeurteilung bildet ein adaptives Modul zur klassischen Gefährdungsbeurteilung. Mit Hilfe dieses strukturierten Instrumentariums können etwaige Gefährdungen für den schwerbehinderten Beschäftigten aufgezeigt und analysiert werden. Auf Basis dieser Erhebung können mit Unterstützung des Technischen Beratungsdienstes Maßnahmen zur Kompensation entwickelt und umgesetzt werden.

THEMENÜBERBLICK

- Aufgaben und Rolle des TBD
- Die klassische Gefährdungsbeurteilung
- Rechtsgrundlagen
- Individuelle Schutzziele von Menschen mit Behinderung
- Die inkludierte Gefährdungsbeurteilung
- Herangehensweise und Handlungsleitfaden

METHODIK

Die Inhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und der Präsentation von Fallbeispielen vermittelt. Es besteht Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Fragen einzubringen

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Inklusionsbeauftragte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte
- Schwerbehindertenvertretungen
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 64-01

Teilnahmevoraussetzungen

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 36, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 64-01 05.09.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 04

Inklusionsvereinbarung – Ein Aktionsplan im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)

INHALT UND ZIELE

Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- bzw. Personalrat eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Dieses Instrument des SGB IX ist ein wesentlicher Bestandteil der Inklusion von behinderten Menschen in Betrieben und Dienststellen. Der Gesetzgeber übernimmt damit einen Weg, der in vielen Bereichen selbstverständlich ist: Steuern über Zielvereinbarungen. Das Seminar zeigt auch, wie mit Hilfe der Integrationsvereinbarung die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt werden können. Das Seminar behandelt die Schritte, die zum Abschluss einer anspruchsvollen und umsetzbaren Inklusionsvereinbarung führen.

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen
- Ziele der UN-BRK
- Vorteile einer Inklusionsvereinbarung
- Mögliche Inhalte einer Inklusionsvereinbarung
- Merkmale einer Zielvereinbarung
- Schritte zur Erstellung einer Inklusionsvereinbarung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- / Dienststellenangehörige, die mit der Erstellung einer Inklusionsvereinbarung befasst sind

KURSDATEN

IV 04-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen. Das Seminar richtet sich an Personen, die aktiv an der Erstellung einer Inklusionsvereinbarung beteiligt sind. Die Teilnahme an einem Grundkurs (bei Schwerbehindertenvertretungen) beziehungsweise das Vorhandensein von entsprechendem Basiswissen (bei anderen Zielgruppen) wird vorausgesetzt. Die vorherige Teilnahme am Aufbaukurs 1 (Mitwirkung bei Personalentscheidungen) ist sinnvoll.

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 04-01 14.06.2018

Seminarzeiten

9.00 – 16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 07 Behinderung und Ausweis

INHALT UND ZIELE

Häufig werden die Mitglieder des Integrationsteams – insbesondere die Schwerbehindertenvertretung – gebeten, Kolleginnen und Kollegen beim Antragsverfahren zur Feststellung des Grades der Behinderung zu beraten und zu unterstützen. Da bereits die Antragstellung Rechtswirkungen mit sich bringt, sollten hier Fehler vermieden werden. In diesem Seminar wird erläutert, wie die Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt und welcher Nachweis (Ausweis) im Einzelfall ausgestellt wird.

THEMENÜBERBLICK

- Die verschiedenen Antragsarten
- Das Feststellungsverfahren
- Die Entscheidungsgrundlagen und die Entscheidungspraxis
- Der Ausweis
- Die Merkmale für Nachteilsausgleiche
- Die Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Weiterhin besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit, eigene Erfahrungen einzubringen und sich hierüber auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kommunalen Stellen für das Feststellungsverfahren

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 07-01 – IV 07-03

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 07-01 01.02.2018
IV 07-02 19.06.2018
IV 07-03 09.10.2018

Seminarzeiten

9.00–15.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

6 Fortbildungsstunden

IV 54 Gleichstellung und Mehrfachanrechnung

INHALT UND ZIELE

Manche behinderte Menschen bedürfen zur Begründung oder zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses eines besonderen gesetzlichen Schutzes. Diesen Schutz erlangen sie durch die Gleichstellung. Neben den Fragen der richtigen Antragstellung und den Stellungnahmen von Betriebs-/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung stehen die Entscheidungskriterien und die Entscheidungspraxis der Agentur für Arbeit im Fokus dieses Seminares.
Ein weiteres Instrument der Arbeitsplatzsicherung ist die Mehrfachanrechnung. Durch eine Mehrfachanrechnung können Arbeitgeber ihre Beschäftigungsquote erhöhen und somit gegebenenfalls ihre Ausgleichabgabezahlungen verringern. Welche Voraussetzungen dafür vorliegen müssen, wird in diesem Seminar vermittelt.

THEMENÜBERBLICK

- Rechtliche Grundlagen
- Antragstellung
- Stellungnahmen der Beteiligten
- Entscheidungskriterien/Entscheidungspraxis der Arbeitsagenturen
- Auswirkungen der Anerkennung
- Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden praxisorientiert im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterin/Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 54-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 54-01 20.06.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 08 Nachteilsausgleiche im Arbeits- und Berufsleben

INHALT UND ZIELE

Das SGB IX und verschiedene Vorschriften in anderen Gesetzen und Bestimmungen bieten behinderten Menschen eine Reihe von Rechten, Hilfen oder Sonderregelungen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen. Aber: Nur wer seine Rechte und Möglichkeiten kennt, kann sie entsprechend nutzen. Dieses Seminar gibt den Teilnehmenden einen Überblick über die angebotenen Hilfen, Rechte und Einsparmöglichkeiten, die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis im Betrieb oder der Dienststelle stehen. Damit werden die Mitglieder im Integrationsteam in die Lage versetzt, ihrem Informations- und Beratungsauftrag umfassender gerecht zu werden.

THEMENÜBERBLICK

- Nachteilsausgleiche im Arbeits- und Berufsleben
- Steuerermäßigungen für behinderte Menschen bei der Lohn- und Einkommensteuer

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Weiterhin besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit, eigene Erfahrungen einzubringen und sich hierüber auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes
Ursula Nötzel, Oberfinanzdirektion NRW

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 08-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 08-01 06.09.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 13

Einführung in das Arbeitsrecht

INHALT UND ZIELE

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen, wie alle anderen Arbeitnehmenden, dem allgemeinen Arbeitsrecht. Das Seminar befasst sich mit der arbeitsrechtlichen Seite eines Beschäftigungsverhältnisses. Es werden arbeitsrechtliche Fragen zur Begründung, Veränderung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen besprochen.

THEMENÜBERBLICK

- Der Arbeitsvertrag
- Anfechtung, Änderungskündigung und Direktionsrecht
- Kündigung und Aufhebungsvertrag
- Befristung
- Sozialrechtliche Folgen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Handlungsmöglichkeiten bei Konflikten
- Abmahnung
- Freistellung
- Arbeitsgerichtliches Verfahren/Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Weiterhin besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit, eigene Erfahrungen einzubringen und sich hierüber auszutauschen.

REFERENT/-IN

Günter Friedrich, Rechtsanwalt

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 13-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen; Basiswissen (Grundkurs für Schwerbehindertenvertretung) wird vorausgesetzt; vorherige Teilnahme am Aufbaukurs 1 (Mitwirken bei Personalentscheidungen) ist sinnvoll.

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 13-01 26.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 56 Arbeitsrecht Spezial: Beschäftigungsanspruch/Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber

INHALT UND ZIELE

Bei einer behinderungs- oder krankheitsbedingten Leistungsminderung eines Arbeitnehmers stellen sich für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber zahlreiche Fragen:
Darf der Arbeitgeber nach Krankheiten oder einer Behinderung fragen?
Kann der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überprüfen lassen?
Welche Möglichkeiten einer krankheitsbedingten Kündigung bestehen?
Hat ein Arbeitnehmer, der seine arbeitsvertragliche Leistung nicht mehr erbringen kann, Anspruch auf eine leidensgerechte Beschäftigung?
In welchen Fällen muss ein BEM vor einer Kündigung durchgeführt werden und wie?
In welchen Fällen besteht ein Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber?
Diese und viele weitere Fragen werden in diesem Seminar unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung und Literatur beantwortet.

THEMENÜBERBLICK

- Einstellungsverfahren
- Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit
- Behinderungsbedingte Leistungsmängel
- Beschäftigungsanspruch / Schadenersatzanspruch
- Durchsetzungsmöglichkeiten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden praxisorientiert im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 56-01 – IV 56-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Beauftragte des Arbeitgebers Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 56-01 09.07.2018
IV 56-02 01.10.2018

Seminarzeiten

9.00 – 16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 46

Arbeitsrecht Spezial: Arbeitsrecht in der Praxis

INHALT UND ZIELE

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen unterliegen den allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechts genauso wie nichtbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Seminar befasst sich mit der arbeitsrechtlichen Seite eines Beschäftigungsverhältnisses. Es werden die arbeitsrechtlichen Begriffe zur Begründung, Veränderung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen erläutert und deren Bedeutung besprochen. Am 2. Seminartag nehmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Verhandlung des Arbeitsgerichtes teil. Im Anschluss an den Kammertermin erfolgt mit dem vorsitzenden Richter eine Nachbesprechung.

THEMENÜBERBLICK

- Der Arbeitsvertrag
- Anfechtung
- Änderungskündigung und Direktionsrecht
- Behinderungsgerechter Arbeitsplatz
- Kündigung und Aufhebungsvertrag
- Befristung
- Abmahnung
- Arbeitsgerichtliches Verfahren
- Teilnahme an einem Kammertermin beim Arbeitsgericht Köln

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Dr. Nicolai Fabricius, Richter am Arbeitsgericht Köln

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 46-01 – IV 46-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen; Basiswissen (Grundkurs für SBV) wird vorausgesetzt; vorherige Teilnahme am Aufbaukurs 01 (Mitwirkung bei Personalentscheidungen) ist sinnvoll, für Betriebs-/Personalräte BZ 03.

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN-DEUTZ (IBS) UND KÖLN-ALTSTADT-NORD (ARBEITSGERICHT KÖLN)

Termine

IV 46-01 19.-20.02.2018
IV 46-02 12.-13.11.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können am 1. Seminartag zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen. Diese Möglichkeiten stehen am 2. Seminartag nicht zur Verfügung.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

IV 10 Arbeitsrecht Spezial: Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX

INHALT UND ZIELE

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte bedeutet, dass der Arbeitgeber vor der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zunächst die Zustimmung des LVR-Integrationsamtes einholen muss. Hier wird geprüft, ob unter Abwägung der jeweiligen Interessen noch Möglichkeiten der Unterstützung bestehen, die zu einer Sicherung des Arbeitsverhältnisses beitragen könnten. Die Teilnehmenden erhalten Informationen zum Verfahrensablauf und zum jeweiligen Mitwirkungsrahmen (als Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- beziehungsweise Personalrat) und lernen anhand von Fallbeispielen die Entscheidungspraxis des LVR-Integrationsamtes kennen.

THEMENÜBERBLICK

- Voraussetzung für die Beteiligung des LVR-Integrationsamtes
- Kündigungsarten
- Verfahrensfragen und Fristen
- Freies / eingeschränktes Ermessen
- Die Entscheidungspraxis des LVR-Integrationsamtes
- Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 10-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen. Die vorhergehende Teilnahme am Aufbaukurs 01 (Mitwirken bei Personalentscheidungen) wird empfohlen.

Teilnehmerzahl

max. 18

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

IV 10-01 04.-05.07.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

IV 27

Fachseminar

Arbeitsrecht Spezial: Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für schwerbehinderte Menschen im Berufsleben

INHALT UND ZIELE

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist im August 2006 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen unter anderem aus Gründen einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen. Gemäß § 164 Absatz 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu nunmehr die Regelungen des AGG. Ziel des Kurses ist es, den Teilnehmenden anhand der zwischenzeitlich erfolgten Rechtsprechung sowie gewonnenen Erfahrungen aus der Praxis einen Überblick zu diesem Gesetz und seinen Auswirkungen auf die tägliche Arbeit in den Betrieben und Dienststellen zu vermitteln.

THEMENÜBERBLICK

- Aufbau und Inhalt des AGG
- Benachteiligungen aus Gründen einer (Schwer-) Behinderung
- Zulässige unterschiedliche Behandlung
- Entschädigung und Schadensersatz
- Aktuelle Rechtsprechung
- Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber sowie Schwerbehindertenvertretungen, Personal- und Betriebsräte

METHODIK

Die Kursinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte
- Personalleiter/-innen, Mitarbeiter/-innen aus dem Personalbereich

KURSDATEN

IV 27-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 27-01 02.10.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 12 Der Umgang mit Gesetzestexten am Beispiel des SGB IX

INHALT UND ZIELE

Gesetzestexte zu lesen, zu verstehen und umzusetzen erfordert spezifische Kenntnisse. In diesem Kurs werden die Unterschiede zwischen Soll-, Kann- und Mussvorschriften und die jeweiligen Rechtsfolgen erläutert. Solche und andere rechtssystematische Fragen werden behandelt auf Grundlage und am Beispiel des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch (SGB IX).

THEMENÜBERBLICK

- Erläuterung allgemeiner Rechtsbegriffe
- Techniken im Umgang mit Gesetzestexten
- Überblick über die Systematik des SGB IX sowie zugehöriger Verordnungen und Verwaltungsvorschriften

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentationen vermittelt.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs-/Dienststellenangehörige, die mit dem Schwerbehindertenrecht arbeiten

KURSDATEN

IV 12-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 12-01 28.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 14

Einführung in das gesetzliche Rentenrecht

INHALT UND ZIELE

Ratsuchende schwerbehinderte Menschen wenden sich auch in Fragen der Alterssicherung häufig an ihre Schwerbehindertenvertretung. Ziel des Kurses ist es, den Teilnehmenden auf der Grundlage der Rentenreformgesetze Grundkenntnisse über wichtige Rentenbestimmungen zu vermitteln. Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, schwerbehinderte Menschen über die erforderlichen Schritte zur richtigen Leistung beraten zu können. Darüber hinaus werden die aktuellen rechtlichen Regelungen erläutert.

THEMENÜBERBLICK

- Grundsätze: Versicherungsträger, Leistungen, versicherter Personenkreis
- Gesetzliche Grundlagen
- Rentenrechtliche Zeiten und ihre Glaubhaftmachung
- Rentenarten, Altersteilrente und Erwerbsminderungsrente
- Antragsstellung, Bescheidprüfung
- Rentenformel, Rentenberechnung
- Krankenversicherung der Rentner
- Rechtsbehelfsverfahren

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 14-01 – IV 14-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 14-01 22.01.2018 (Öffentlicher Dienst)
IV 14-02 08.05.2018 (Privatwirtschaft)

Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Regelungen wird zwischen Teilnehmenden aus dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft unterschieden.

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 47 Das Sozialgericht – Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung

INHALT UND ZIELE

Wenn Anträge auf Gewährung von Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsminderungsrente nicht zum gewünschten Erfolg führen und auch dem Widerspruch nicht abgeholfen wird, bleibt den Antragstellerinnen und Antragsstellern nur noch der Klageweg vor dem Sozialgericht übrig. Hier setzt das Seminar an: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nehmen an Kammerverhandlungen teil. Nachdem der Aufbau und die Zuständigkeiten der Sozialgerichtsbarkeit erläutert wurden, bespricht die vorsitzende Richterin die Rechtsprechung der Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit sowie Aktuelles zum Rentenversicherungsrecht.

THEMENÜBERBLICK

- Aufbau der Sozialgerichtsbarkeit
- Zuständigkeiten
- Berufsunfähigkeit
- Erwerbsminderung
- Teilnahme an einem Kammertermin beim Sozialgericht Köln
- Besprechung von Klageverfahren

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Dr. Birgit Burauer, Richterin am Sozialgericht Köln

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 47-01 – IV 47-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 17

Seminarort

SOZIALGERICHT KÖLN, AN DEN DOMINIKANERN 2, 50668 KÖLN
(NÄHE HAUPTBAHNHOF)

Termine

IV 47-01 02.03.2018
IV 47-02 21.09.2018

Seminarzeiten

9.30–15.00 Uhr

Kosten

Wir bitten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sich selbst mit Tagungsgetränken zu versorgen. Ein Mittagessen kann in der umliegenden Gastronomie eingenommen werden.

DGUV-Anrechnung

5 Fortbildungsstunden

IV 48 Das Sozialgericht – Feststellung des GdB und Merkzeichen

INHALT UND ZIELE

Häufig empfinden Antragstellende die Feststellung des Grades der Behinderung (GdB) durch die zuständigen Behörden als zu gering und/oder sind mit der Ablehnung von Merkzeichen nicht einverstanden. Wird auch dem Widerspruch nicht abgeholfen, bleibt den Antragstellerinnen und Antragsstellern nur noch der Klageweg vor dem Sozialgericht übrig. Hier setzt das Seminar an: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nehmen an einer Kammerverhandlung teil. Nachdem der Aufbau und die Zuständigkeiten der Sozialgerichtsbarkeit erläutert wurde, bespricht der vorsitzende Richter die gerade verhandelten Fälle und diskutiert die zuvor getroffenen Gerichtsentscheidungen.

THEMENÜBERBLICK

- Aufbau der Sozialgerichtsbarkeit
- Zuständigkeiten
- Grundlage der GdB-Feststellung
- Merkzeichen
- Teilnahme an einem Kammertermin beim Sozialgericht Köln
- Besprechung von Klageverfahren

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Marco Coltro, Richter am Sozialgericht Köln

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 48-01 – IV 48-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der genannten Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 17

Seminarort

SOZIALGERICHT KÖLN, AN DEN DOMINIKANERN 2, 50668 KÖLN
(NÄHE HAUPTBAHNHOF)

Termine

IV 48-01 20.03.2018
IV 48-02 30.10.2018

Seminarzeiten

9.30–15.00 Uhr

Kosten

Wir bitten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sich selbst mit Tagungsgetränken zu versorgen. Ein Mittagessen kann in der umliegenden Gastronomie eingenommen werden.

DGUV-Anrechnung

6 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 42 Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Hörbehinderung

INHALT UND ZIELE

Zur Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gehört es auch, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern und den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, sollte die Schwerbehindertenvertretung auch Kenntnisse über die Auswirkungen einer Behinderung und deren medizinische Hintergründe haben. Ziel des Seminares ist, die Probleme schwerhöriger und gehörloser Menschen darzustellen und die daraus resultierenden Auswirkungen zu erläutern.

THEMENÜBERBLICK

- Abgrenzung Gehörlosigkeit zur Schwerhörigkeit
- Formen der Hörschädigung
- Auswirkungen der Hörschädigung
- Gebärdensprache
- Schriftsprache
- Kommunikationsregeln

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes für hörgeschädigte Menschen

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 42-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 42-01 16.05.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 43 Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Sehbehinderung

INHALT UND ZIELE

Zur Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gehört es auch, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern und den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, sollte die Schwerbehindertenvertretung auch Kenntnisse über die Auswirkungen einer Behinderung und deren medizinische Hintergründe haben. Sehbehinderung wird oft mit Blindheit gleichgesetzt. Ziel des Seminares ist, die verschiedenen Formen der Sehbehinderung darzustellen und die daraus resultierenden Auswirkungen zu erläutern.
Achtung: Das Seminar findet im Berufsförderungswerk in Düren statt.

THEMENÜBERBLICK

- Die verschiedenen Formen der Sehbehinderung und deren Folgen
- Orientierung und Mobilität
- Notwendige lebenspraktische Fertigkeiten
- Optische Hilfsmittel
- Elektrische Hilfsmittel
- Berufliche Einsatzmöglichkeiten für sehbehinderte oder blinde Menschen
- Berufsbegleitung durch den Integrationsfachdienst (IFD)

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Berufsförderungswerks Düren
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 43-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 17

Seminarort

BERUFSFÖRDERUNGSWERK DÜREN
Karl-Arnold-Str. 132–134, 52349 Düren
Anreisebeschreibung zum BfW siehe
www.bfw-dueren.de/kontakt/anfahrt/

Termin

IV 43-01 11.04.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können in der Kantine des BfW ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 44 Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Seelische Behinderung

INHALT UND ZIELE

Zur Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gehört es auch, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern und den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, sollte die Schwerbehindertenvertretung auch Kenntnisse über die Auswirkungen einer Behinderung und deren medizinische Hintergründe haben. In diesem Seminar werden die einzelnen psychischen Krankheitsbilder und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben dargestellt. Ziel ist, den Teilnehmenden die unterschiedlichen Formen seelischer Erkrankungen darzustellen. Weiterhin sollen sie in die Lage versetzt werden, Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen zu erkennen.

THEMENÜBERBLICK

- Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt – Auswirkungen
- Basiswissen über verschiedene psychische Erkrankungen
- Erkennen von Anzeichen psychischer Belastungen im Arbeitskontext
- Vermittlung eines gestuften Interventionskonzeptes – Gesprächsverhalten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Birgit Conradt, Dipl.-Psychologin, LVR-Landesklinik Düsseldorf

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 44-01 – IV 44-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 44-01 13.04.2018
IV 44-02 13.11.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 63 Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Autismus

NEU

INHALT UND ZIELE

Die charakteristischen Merkmale von Autismus-Spektrum-Störungen umfassen vielfältige Beeinträchtigungen. Das soziale und kommunikative Miteinander und stereotype Verhaltensweisen beeinflussen die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe, wobei die Ausprägungen aller Merkmale stark variieren können. Hieraus resultieren spezielle Bedürfnisse der Betroffenen an einen Arbeitsplatz. Menschen mit Autismus sind etwa 5 bis 10mal so oft von Arbeitslosigkeit betroffen, wie Menschen ohne Autismus. Ziel des Seminars ist, einen Überblick über die Auswirkungen auf die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe zu bekommen und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

THEMENÜBERBLICK

- Was ist Autismus?
- Autismus im Beruf
- Unterstützungsmöglichkeiten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag, praktischen Übungen und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spezialambulanz Autismus im Erwachsenenalter, Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Uniklinik Köln sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamt

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 63-01 – IV 63-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 63-01 27.02.2018
IV 63-02 10.10.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 06 Angebote der Integrationsfachdienste

INHALT UND ZIELE

Das flächendeckende Netz der Integrationsfachdienste bietet Arbeitgebern, schwerbehinderten Menschen und betrieblichen Aufgabenträgern bei Bedarf ortsnah Beratung und Begleitung. Diese Veranstaltung stellt das für Betroffene und Arbeitgeber kostenlose Unterstützungsangebot vor. Im Rheinland gibt es Fachdienste für seelisch behinderte, geistig- und körperbehinderte, hörbehinderte und gehörlose sowie sehbehinderte und blinde Menschen. Neben den berufsbegleitenden Aufgaben wird der Integrationsfachdienst auch mit der Vermittlung von arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen beauftragt. Ziel dieser Informationsveranstaltung ist, dass die Teilnehmenden die Möglichkeiten des Integrationsfachdienstes kennen und zielgerichtet in Anspruch nehmen können.

THEMENÜBERBLICK

- Die Aufgaben der IFD: Beratung, Begleitung, Vermittlung
- Struktur und Arbeitsweise
- Leistungsvoraussetzungen
- Ansprechpersonen, Kontakt

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Die Teilnehmenden können eigene Erfahrungen und Fragestellungen einbringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs „Integrationsbegleitung“
des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 06-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 06-01 11.06.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 18 Unterstützungsmöglichkeiten für seelisch behinderte Menschen

INHALT UND ZIELE

Wenn Beschäftigte unter psychischen Erkrankungen leiden, stellt dies Arbeitgeber, Vorgesetzte und Interessenvertretungen mitunter vor Probleme und löst viele Fragen aus. Was ist zu beachten im Umgang mit seelisch behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Wie geht man mit eigener Unsicherheit um? Wo gibt es Beratung und Unterstützung? Die Veranstaltung informiert über die Begrifflichkeiten und behandelt Fragen zum Erkennen von Krisenanzeichen und benennt die Handlungsmöglichkeiten und Aufgaben der verschiedenen Funktionsträger im Unternehmen. Es werden Instrumente für betriebliche Lösungen vorgestellt und das Unterstützungsangebot des Integrationsfachdienstes für seelisch behinderte Menschen präsentiert.

THEMENÜBERBLICK

- Begriffsklärung
- Auswirkungen seelischer Störungen und Handlungsanlässe im Betrieb
- Aufgaben und Rollen von Vorgesetzten und Interessenvertretungen
- Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsfachdienstes (IFD)
- Konfliktfälle und Lösungsmöglichkeiten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 18-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

Termine

IV 18-01 10.-11.07.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

IV 61

Leichte Sprache – Was sie ist und wie sie geht

NEU

INHALT UND ZIELE

Das Bundesteilhabegesetz verfolgt das Ziel, mehr Menschen mit einer sog. geistigen Behinderung eine Anstellung außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu ermöglichen. Schon die „normale Sprache“ stellt für viele von ihnen dabei eine besondere Barriere dar. Durch die Verwendung Leichter Sprache können insbesondere die Schwerbehinderten- und Personalvertretungen sowie die Inklusionsbeauftragten einen wichtigen Beitrag dazu leisten, diese Barrieren abzubauen.
Wie gute Kommunikation mit Menschen mit Lernschwierigkeiten gelingen kann und dass Leichte Sprache hilfreich für alle ist, ist Gegenstand des Seminares.

THEMENÜBERBLICK

- Was ist Leichte Sprache?
- Wie können die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer die Leichte Sprache für ihre Arbeit nutzen?
- Praktische Übungen:
  - Leichte Sprache schreiben
  - Leichte Sprache sprechen
- Umsetzung von Leichter Sprache in die eigene Praxis

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag /Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben Gelegenheit, ihre eigenen Erfahrungen auszutauschen und Umsetzungsmöglichkeiten für die eigene Arbeit zu entwickeln.

REFERENT/-IN

Stephanie Franken und Leo Pyta-Greca, Lebenshilfe Oberhausen e.V.

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 61-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN

Termine

IV 61-01 05.07.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 19 Abhängigkeitserkrankungen am Arbeitsplatz

INHALT UND ZIELE

In diesem Seminar geht es um die Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Wahrnehmung von Auffälligkeiten bei Abhängigkeitserkrankungen (Schwerpunkt Alkohol) sowie das Kennenlernen von Hilfs- und Interventionsmöglichkeiten für den angemessenen Umgang mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen durch konsequentes Handeln und Gespräche.

THEMENÜBERBLICK

- Grundlagenwissen zu Sucht- und Abhängigkeitserkrankungen
- Auffälligkeiten im betrieblichen Alltag
- Hilfe und Unterstützung für Betroffene
- Arbeitsrechtliche Grundlagen inkl. GdB bei Abhängigkeitserkrankungen
- Welche Instrumente haben wir im Betrieb und wie werden sie eingesetzt?
- Mögliche Hindernisse auf dem Weg zum Ziel
- Interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten
- Übungen zur Gesprächsführung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Es besteht die Möglichkeit, neue Verhaltensweisen auszuprobieren und eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 19-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarorte

KÖLN

Termine

IV 19-01 14.-15.03.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

IV 55 Damit Stress nicht zum Burnout führt

INHALT UND ZIELE

Stress, Erschöpfung, Burnout – das sind die Begriffe, die in unserer heutigen schnelllebigen Zeit immer häufiger zu hören sind. Leistungsfähig und auf Dauer im Gleichgewicht zu bleiben, stellt zunehmend eine Herausforderung dar.

Stress bei der Arbeit führt zu Beanspruchungen und Stressreaktionen, die unsere Leistungsbereitschaft und unser Wohlbefinden beeinträchtigen. Wir haben aber die Möglichkeit, durch Stressbewältigung und Erholung dem Stress entgegenzuwirken und negative Stressreaktionen zu verhindern bzw. abzumildern.

Was können Sie tun, was können Sie verändern? Wie erkennen Sie rechtzeitig, was auf Dauer zulasten der Gesundheit geht und welche Möglichkeiten es gibt, um gegenzusteuern?
Mit einem Wort: Wie managen Sie sich selbst und wie können Sie andere dabei professionell unterstützen?

THEMENÜBERBLICK

- Die Stressdynamik
- Ansatzpunkte und Methoden der Stressbewältigung und Burnoutprävention

METHODIK

Die Seminarinhalte werden praxisorientiert im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Übungen und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 55-01 – IV 55-03

Teilnahmevoraussetzung	Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen	
Teilnehmerzahl	max. 15	max. 15
Seminarorte	**KÖLN** (ohne Übernachtung)	**EITORF** (mit Übernachtung)
Termine	**IV 55-02** 29.-30.08.2018	**IV 55-01** 05.-06.02.2018 **IV 55-03** 03.-04.12.2018
Seminarzeiten	**täglich:** 9.00–16.00 Uhr	**1. Tag:** 9.30–18.00 Uhr **2. Tag:** 9.00–15.00 Uhr
Kosten	Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.	**Verpflichtend mit der Anmeldung:** Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.
DGUV-Anrechnung	10 Fortbildungsstunden	10 Fortbildungsstunden

IV 20 Mobbing

INHALT UND ZIELE

Mobbing macht auch vor schwerbehinderten Menschen nicht halt. Ziel des Seminares ist es, die Teilnehmenden über Mobbing-Ursachen zu informieren und zu unterstützen bei der Entwicklung von passenden Strategien des Umgangs damit. Sie sollen in die Lage versetzt werden, Mobbing-Opfer zur Seite zu stehen, aber auch die Entstehungs- und Ursachenzusammenhänge aufzulösen.

THEMENÜBERBLICK

- Mobbing: Definition und Ursachen
- Beteiligte und Rollenverständnis
- Kommunikative Grundlagen
- Strategien der Bewältigung
- Analyse von Konfliktsituationen
- Umsetzung auf die betriebliche Praxis

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 20-01 – IV 20-02

Teilnahmevoraussetzung	Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen	
Teilnehmerzahl	max. 12	max. 12
Seminarorte	**KÖLN** (ohne Übernachtung)	**EITORF** (mit Übernachtung)
Termine	**IV 20-01** 30.-31.10.2018	**IV 20-02** 22.-23.02.2018
Seminarzeiten	**täglich:** 9.00–16.00 Uhr	**1. Tag:** 9.30–18.00 Uhr **2. Tag:** 9.00–15.00 Uhr
Kosten	Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.	**Verpflichtend mit der Anmeldung:** Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.
DGUV-Anrechnung	10 Fortbildungsstunden	10 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 22 Training Gesprächsführung

INHALT UND ZIELE

Bei diesem Training der Gesprächsführung stehen die Praxis und das Tun der Teilnehmenden im Vordergrund. Sie erhalten die Möglichkeit, unterschiedliche Gesprächssituationen (Beratungsgespräch, Konfrontationsgespräch etc.) konkret vorzubereiten und im Rollenspiel zu üben. Dies geschieht anhand vorbereiteter Fallbeispiele. Ebenso willkommen sind aber auch Fälle, die von den Teilnehmenden vorgeschlagen werden. Durch Aufzeichnung und Wiedergabe der Rollenspiele per Videokamera wird es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglicht, ihre eigene Wirkung auf andere zu erleben, Veränderungen mit fachlicher Hilfestellung zu planen und systematisch zu erproben.
Die Veranstaltung schließt sich inhaltlich an den Aufbaukurs 03 (Beratungskompetenz und Gesprächsführung) beziehungsweise Kompaktkurs AKK 01 an und setzt die Teilnahme an einem dieser Seminare voraus.

THEMENÜBERBLICK

- Erproben verschiedener Möglichkeiten, schwierige Gespräche zu führen
- Wie wirke ich auf andere?
- Welche Veränderungsmöglichkeiten gibt es?

METHODIK

Gesprächssituationen werden in Rollenspielen simuliert. Die Videoaufzeichnungen werden anschließend ausgewertet und diskutiert.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 22-01

Teilnahmevoraussetzung

- Vorhergehende Teilnahme an dem Aufbaukurs AK 03 oder Beratungskompetenz und Gesprächsführung beziehungsweise Kompaktkurs AKK 01
- Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

IV 22-01 14.-15.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 23 Meine Rolle als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

INHALT UND ZIELE

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sind Interessenvertreter und Helfer der schwerbehinderten Menschen. Um sich die notwendigen fachlichen Kenntnisse anzueignen, können sie meist auf Seminare und Informationsmaterial zurückgreifen. Mit den Belastungen und Fragen, die ihre Rolle mit sich bringt, müssen sich viele Vertrauenspersonen jedoch alleine auseinandersetzen. Hier setzt daher das Seminar an. Es thematisiert Fragen wie die Verarbeitung belastender Erlebnisse, den Schutz vor eigener Überlastung oder die notwendige Abgrenzung und den Umgang mit Nähe und Distanz. Wichtig in diesem Seminar ist die Bereitschaft der Teilnehmenden, ihre Zweifel und Ungewissheiten einzubringen. Ziel ist es, die Arbeit als Vertrauensperson so gestalten zu können, dass sie als weniger belastend empfunden wird und so besser ausgefüllt werden kann.

THEMENÜBERBLICK

- Welches Bild haben andere, wie beispielsweise Vorgesetzte, Betriebs- / Personalräte, Kolleginnen und Kollegen von mir als Vertrauensperson?
- Welches Bild habe ich von mir selbst? Wie fühle ich mich in meiner Rolle?
- Wo liegen besondere Schwachstellen, die die Arbeit belasten?
- Wie können die positiven Seiten der Arbeit mehr Gewicht bekommen?

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Der Austausch eigener Erfahrungen ist zentrales Element.

REFERENT/-IN

Frank Hilperath, Diplom-Psychologe

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 23-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen. Basiswissen (Grundkurs für SBV) wird vorrausgesetzt; vorherige Teilnahme am Aufbaukurs 01 (Mitwirkung bei Personalentscheidungen) ist sinnvoll.

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

IV 23-01 07.-08.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 51 Das Büro der SBV: Öffentlichkeitsarbeit

INHALT UND ZIELE

Als Schwerbehindertenvertretung setzen Sie sich für die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb ein. Aber wissen die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen sowie der Arbeitgeber überhaupt, was Sie tun? Eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit führt dazu, dass Sie diejenigen, auf die es ankommt, noch besser erreichen und Ihre Arbeit zu der Anerkennung findet, die sie verdient. Damit gewinnt Ihr Gremium an Profil, was für die Zusammenarbeit mit den schwerbehinderten Menschen, dem Arbeitgeber und der Personalvertretung einen deutlichen Vorteil bedeutet. Und früher oder später müssen Nachfolgerinnen oder Nachfolger für das Amt gewonnen werden. Öffentlichkeitsarbeit erfordert Kreativität genauso wie einige redaktionell-handwerkliche Fertigkeiten. In der Veranstaltung wird erläutert, wie man Themen in seiner eigenen Arbeit identifiziert und aufbereiten kann und welche Kanäle für die eigene Öffentlichkeitsarbeit nutzbar sind. Anhand von praktischen Beispielen und Übungen werden verschiedene Instrumente, wie zum Beispiel der Aushang am Schwarzen Brett oder der Intranetauftritt der SBV diskutiert.

THEMENÜBERBLICK

- Aufgaben und Nutzen der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit
- Themenfindung und Aufbereitungsmöglichkeiten
- Nutzung und Nutzen verschiedener Kanäle
- Rechtliche Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit
- Praktische Übungen

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Diskussion und Gruppenarbeit vermittelt und erarbeitet. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und Stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 51-01

Teilnahmevoraussetzung

- Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen
- Vorherige Teilnahme an einem Grundkurs

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 51-01 14.05.2018

Seminarzeiten

9.00–15.30 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 52 Das Büro der SBV: Datenschutz in der täglichen Arbeit

INHALT UND ZIELE

Die tägliche Arbeit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bringt es mit sich, dass man eine Menge an Informationen erhält: Unternehmensdaten, Geschäftszahlen, Gesundheitsdaten von Beschäftigten, Statistiken usw. All diese Informationen können eine datenschutzrechtliche Relevanz haben. Hinzu kommt, dass die Daten von ganz unterschiedlichen Personen zur Verfügung gestellt oder von diesen eingefordert bzw. abgefragt werden. Daher tauchen Fragen rund um den Datenschutz im Umgang mit dem Arbeitgeber, mit dem Betriebs-/Personalrat, mit Behörden, mit den stellvertretenden Vertrauenspersonen sowie mit Kolleginnen und Kollegen auf. Das Seminar will zur Klärung dieser Fragen im Dschungel des Datenschutzes beitragen.

THEMENÜBERBLICK

- Gesetzliche Grundlagen
- Einschlägige Rechtsprechung
- Gesundheitsdaten
- Sensible Unternehmensdaten
- Datenaustausch mit dem Betriebs-/Personalrat
- Datenaustausch innerhalb der Schwerbehindertenvertretung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Diskussion und Gruppenarbeit vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und Stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 52-01

Teilnahmevoraussetzung

- Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen
- Vorherige Teilnahme an einem Grundkurs

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 52-01 21.06.2018

Seminarzeiten

9.00–15.30 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

6 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 53 Das Büro der SBV: Sicherheit im Schriftverkehr

INHALT UND ZIELE

Die tägliche Arbeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb bzw. in der Dienststelle kommt nicht ohne schriftliche Anfragen, Stellungnahmen, Gesprächsnotizen usw. aus. Diese haben ganz unterschiedliche Adressaten: Mal richten sie sich an den Arbeitgeber, mal an Behörden (z. B. Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit), mal an den Betriebs-/Personalrat oder an den schwerbehinderten Kollegen bzw. die schwerbehinderte Kollegin. Auch der Auslöser kann sehr unterschiedlich sein: Einmal geht es um die Durchsetzung der eigenen Rechte als Schwerbehindertenvertretung, beim anderen Mal ist ein Eintreten für die Interessen eines Kollegen/einer Kollegin erforderlich. Dies verlangt ein genaues Formulieren, das sowohl rechtssicher ist als auch den richtigen Ton trifft, damit die Adressatin oder der Adressat mit dem Schreiben etwas anfangen kann und das angestrebte Ziel erreicht wird. Das Seminar will für ein überzeugendes und sicheres Auftreten im Schriftverkehr sorgen.

THEMENÜBERBLICK

- Schriftliche Kommunikation im Unterschied zur mündlichen Aussage
- Schreiben professionell aufbauen und treffsicher formulieren
- Rechtliche Anforderungen an Schreiben bei Behördenanfragen
- Musterschreiben entwickeln und erstellen

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Diskussion und Gruppenarbeit vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und Stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 53-01

Teilnahmevoraussetzung

- Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen
- Vorherige Teilnahme an einem Grundkurs

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 53-01 23.01.2018

Seminarzeiten

9.00–15.30 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

6 Fortbildungsstunden

IV 28 Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung

NEU

INHALT UND ZIELE

Die Veranstaltung richtet sich an alle, die mit dem Gedanken spielen, sich erstmalig für das Amt der Schwerbehindertenvertretung aufstellen zu lassen. Die gezielte Vorbereitung auf das Amt soll motivieren, sich zur Verfügung zu stellen und die Entscheidung erleichtern. Ziel ist es, einen Überblick über die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX zu geben und das LVR-Integrationsamt als Partner der Schwerbehindertenvertretung vorzustellen. Mit Hilfe von praktischen Beispielen wird veranschaulicht, was auf die Amtsinhaberin oder den Amtsinhaber zukommen kann und welche Möglichkeiten der Unterstützung es gibt.

THEMENÜBERBLICK

- Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)
- Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung
- Persönliche Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Personen, die sich zum ersten Mal zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung aufstellen lassen wollen

HINWEISE

Die Freistellung zur Teilnahme an dieser Veranstaltung erfolgt durch den Arbeitgeber auf freiwilliger Basis. Das LVR-Integrationsamt erstattet auf Antrag dem Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für diesen Tag. Den Teilnehmenden wird für die An- und Abreise zur Schulungsstätte bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel die Kosten der 2. Wagenklasse, bei Benutzung des eigenen Pkw eine Entschädigung von 0,30 Euro je Kilometer erstattet.

KURSDATEN

IV 28-01

Teilnahmevoraussetzung

Wahlbewerber für das Amt der Vertrauensperson oder des stellvertretenden Mitgliedes der Schwerbehindertenvertretung

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 28-01 31.08.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 29

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

NEU

INHALT UND ZIELE

Die nächsten regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden im Oktober und November 2018 statt. Diese Wahlen richten sich nach den Vorschriften des § 177 SGB IX und der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO) vom 23. April 1990, zuletzt geändert durch Art. 19 Abs. 21 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016. Dieses Seminar richtet sich an alle Personen, die mit der Durchführung der Wahl zur Vertrauensperson und zu stellvertretenden Mitgliedern befasst sind. Sie erhalten einen umfassenden Gesamtüberblick über die Wahlverfahren und die wichtigsten einschlägigen Vorschriften. Selbstverständlich wird auch die einschlägige Rechtsprechung zu Wahlanfechtungsgründen besprochen. An Hand von praktischen Beispielen und Fragen werden konkrete Anwendungsmöglichkeiten aufgezeigt.

THEMENÜBERBLICK

- Wahlvoraussetzungen
  - betriebliche
  - persönliche
- Aktives/ passives Wahlrecht
- Zeitpunkt der Wahl
- Dauer der Amtszeit
- Wahlverfahren
  - förmliches
  - vereinfachtes
- Kostenregelung
- Schutzvorschriften
- Wahlanfechtung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

Alle mit der Durchführung der Wahl befassten Personen

KURSDATEN

IV 29-01 – IV 29-10

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu der Zielgruppe (für Mitglieder von Wahlvorständen siehe auch IV 30)

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 29-01	05.06.2018	**IV 29-06**	17.07.2018
IV 29-02	25.06.2018	**IV 29-07**	18.07.2018
IV 29-03	27.06.2018	**IV 29-08**	20.08.2018
IV 29-04	12.07.2018	**IV 29-09**	21.08.2018
IV 29-05	16.07.2018	**IV 29-10**	04.09.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 30

Der Wahlvorstand

NEU

INHALT UND ZIELE

Die nächsten regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden im Oktober und November 2018 statt. Betriebe und Dienststellen, in denen über 50 schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen arbeiten, müssen das förmliche Wahlverfahren durch führen. Dies gilt auch für Betriebe und Dienststellen, die räumlich weit auseinander liegen. Dieses förmliche Wahlverfahren schreibt die Bildung von Wahlvorständen vor, die die Wahl der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung vorbereiten und durchführen.
Dieses Seminar richtet sich an die Mitglieder dieser bereits bestellten oder noch zu bestellenden Wahlvorstände. Die Teilnehmenden erhalten einen detaillierten Überblick über das förmliche Wahlverfahren und die Aufgaben des Wahlvorstandes.

THEMENÜBERBLICK

- Wahlvoraussetzungen
- Wahlrecht
- Aufgaben des Wahlvorstandes
  - Wahlausschreiben
  - Wahlvorschläge
  - Stimmabgabe
  - Wahlergebnis
  - Bekanntmachung
- Kostenregelung
- Schutzvorschriften
- Wahlanfechtung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

Mitglieder von Wahlvorständen

KURSDATEN

IV 30-01 – IV 30-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu der Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 30-01 13.06.2018
IV 30-02 04.07.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Fachseminar

IV 49

Die Wahl der Stufenvertretung

NEU

INHALT UND ZIELE

Die nächsten regelmäßigen Wahlen der Bezirks- und Gesamtschwerbehindertenvertretungen finden im Dezember 2018 und Januar 2019 statt, die der Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen im Februar und März 2019. Diese Wahlen richten sich nach den Vorschriften des § 177 SGB IX und der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO) vom 23. April 1990, zuletzt geändert durch Art. 19 Abs. 21 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016. Welches Wahlverfahren ist anzuwenden und wo muss auf die Wahl hingewiesen werden sind nur zwei der zentrale Fragen zu dieser Wahl. Die Teilnehmenden erhalten einen umfassenden Gesamtüberblick über die Wahlverfahren und die wichtigsten einschlägigen Vorschriften. Selbstverständlich wird auch die einschlägige Rechtsprechung zu Wahlanfechtungsgründen besprochen. An Hand von praktischen Beispielen und Fragen der Teilnehmenden werden konkrete Anwendungsmöglichkeiten aufgezeigt.

THEMENÜBERBLICK

- Behandelt werden folgende Themen:
- Wahlvoraussetzungen
- Aktives / passives Wahlrecht
- Zeitpunkt der Wahl
- Dauer der Amtszeit
- Wahlverfahren
  - förmliches
  - vereinfachtes
- Kostenregelung
- Schutzvorschriften
- Wahlanfechtung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

Alle mit der Durchführung der Wahl befassten Personen

KURSDATEN

IV 49-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu der Zielgruppe (für Mitglieder von Wahlvorständen siehe auch IV 30)

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 49-01 20.09.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Praxistag

PT 01

Praxistag zum BEM: Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln

INHALT UND ZIELE

In diesem Workshop zur Weiterentwicklung der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geht es zentral um die Erfahrungen und die Praxis der Teilnehmenden. Daher wird vorausgesetzt, dass der jeweilige Betrieb beziehungsweise die Dienststelle BEM bereits umsetzt und praktiziert. Neben dem Erfahrungsaustausch und dem gemeinsamen Erarbeiten von Erfolgsfaktoren und Lösungswegen werden Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit und Beratung im Betrieblichen Integrationsteam beziehungsweise im Kreis der BEM-Akteure angeboten. Der gemeinsame Besuch des Praxistages durch verschiedene Funktionsträger eines Betriebes wird empfohlen.

THEMENÜBERBLICK

- Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei der Umsetzung von BEM im Betrieb
- Diskussion und Austausch auf der Basis einer BEM-Vereinbarung aus einem Betrieb/einer Dienststelle

METHODIK

Im Zentrum steht der Austausch im Plenum

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte
- BEM-Teammitglieder

Die gemeinsame Teilnahme von Mitgliedern des BEM- beziehungsweise des Integrationsteams ist sinnvoll.

KURSDATEN

PT 01-01 – PT 01-02

Teilnahmevoraussetzung

- Vorhergehende Teilnahme an einem BEM-Einführungskurs
- Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

PT 01-01 02.07.2018
PT 01-02 10.09.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Praxistag

PT 02

Praxistag zum BEM: Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte

INHALT UND ZIELE

In diesem Workshop geht es vor allem um die praktischen und rechtlichen Konsequenzen, die sich für Arbeitgeber aus der Verpflichtung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsgsmanagements ergeben. Besprochen werden unter Berücksichtigung ausgewählter Gerichtsentscheidungen die arbeitsrechtlichen Auswirkungen, die bei der Suche nach einem leidens- beziehungsweise behinderungsgerechten Arbeitsplatz beginnen und bis zur Frage einer eventuellen Kündigung führen. Außerdem stellt sich im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements für die Beteiligten stets die Frage, welche Unterstützungsmöglichkeiten durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter bestehen. Diese werden unter anderem anhand der Rechtsprechung der Sozialgerichte dargestellt und zur Diskussion gestellt.

THEMENÜBERBLICK

- Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei der Umsetzung von BEM im Betrieb
- Rechtsprechung
- Fördermöglichkeiten
- Lösungsmöglichkeiten

METHODIK

Im Zentrum steht der Austausch im Plenum; ergänzende Präsentationen sind vorgesehen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte
- BEM-Teammitglieder

Die gemeinsame Teilnahme von Mitgliedern des BEM- beziehungsweise des Integrationsteams ist sinnvoll.

KURSDATEN

PT 02-01 – PT 02-02

Teilnahmevoraussetzung

- Vorhergehende Teilnahme an einem BEM-Einführungskurs
- Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

PT 02-01 24.01.2018
PT 02-02 19.09.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

PT 03

Praxistag zum BEM: Führen schwieriger Gespräche

INHALT UND ZIELE

In diesem Workshop zur Weiterentwicklung der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements liegt der Schwerpunkt auf dem Führen von Gesprächen. Langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu gewinnen, erfordert häufig Überzeugungskraft. Sensibilität und Einfühlungsvermögen sind gefragt, wenn es um die Gründe für die Fehlzeiten geht. Die verschiedenen rhetorischen Anforderungen an die handelnden Personen werden hier vorgestellt und besprochen. Es geht um Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit und Beratung im betrieblichen Integrationsteam beziehungsweise im Kreis der BEM-Akteure. Dabei sollen die Betroffenen nicht überredet, sondern vom Nutzen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements überzeugt werden.

THEMENÜBERBLICK

- Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei der Umsetzung von BEM im Betrieb
- Mein Rollenverständnis
- Wie stelle ich BEM vor?
- Das Erstgespräch
- BEM-Teammitglieder

METHODIK

Im Zentrum steht der Austausch im Plenum; ergänzende Präsentationen sind vorgesehen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalräte
- Inklusionsbeauftragte
- BEM-Teammitglieder

Die gemeinsame Teilnahme von Mitgliedern des BEM- beziehungsweise des Integrationsteams ist sinnvoll.

KURSDATEN

PT 03-01

Teilnahmevoraussetzung

- Vorhergehende Teilnahme an einem BEM-Einführungskurs
- Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen
- Bereitschaft zur Teilnahme an Rollenspielen

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarort

KÖLN

Termine

PT 03-01 12.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und Sonderseminare

ANGEBOT

Abgestimmt auf Ihre betriebliche Situation bieten wir Ihnen Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und Sonderseminare rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im betrieblichen Alltag für Ihr Unternehmen oder Ihre Organisation an.
Bei innerbetrieblichen Veranstaltungen, die Sie selber organisieren, unterstützen wir Sie mit Vorträgen oder Informationsveranstaltungen (Inhouse-Seminaren) zu Themen aus dem Schwerbehindertenrecht.
Darüber hinaus bieten wir Ihnen auch an, Sonderseminare bis zu mehreren Tagen zu den in diesem Kursangebot aufgeführten Themen durchzuführen. Nach Klärung Ihrer speziellen Bedürfnisse und der betrieblichen Situation erstellen wir ein Tagungsprogramm und die entsprechende Einladung zu diesem Sonderseminar. Die Teilnehmenden erhalten seminarbegleitende Unterlagen und eine Teilnahmebescheinigung. Eventuell entstehende Kosten für externe Referenten trägt das LVR-Integrationsamt. Sie tragen lediglich die Reise- und Verpflegungskosten der Teilnehmenden.

VORAUSSETZUNGEN

Der Veranstaltungs- bzw. Seminarort sollte möglichst im Rheinland (Regierungsbezirke Düsseldorf oder Köln) liegen.
Die Mindestteilnehmerzahl sollte im Regelfall bei 15 Personen liegen.

TERMIN

Bitte lassen Sie uns für die Planung und Referentenauswahl mindestens einen Zeitraum von drei Monaten.

KONTAKT

Fachvorträge und Informationsveranstaltungen (Inhouse-Seminare) und Sonderseminare:

Ulrike Röser
Telefon: 0221 809-5845
E-Mail: ulrike.roeser@lvr.de

Britta Stegmann
Telefon: 0221 809-7296
E-Mail: britta.stegmann@lvr.de

BESONDERES ANGEBOT

Gemeinsames Kommunikationstraining für hörende und gehörlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Ausschließlich als Sonderveranstaltung bieten wir in Zusammenarbeit mit Fachleuten der Integrationsfachdienste ein Kommunikationstraining an für Betriebe und Dienststellen mit gehörlosen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies richtet sich an Abteilungen oder Teams, in denen hörende und gehörlose Menschen miteinander arbeiten und kommunizieren. Die Besonderheiten in der Kommunikation werden in einem betriebsnahen Training erläutert und ausprobiert sowie neue Wege für ein besseres Verständnis erarbeitet.

KONTAKT

Martina Esken
Telefon: 0221 809-4367
E-Mail: martina.esken@lvr.de

Referenzen

Für folgende Unternehmen und Behörden haben wir u. a. Sonderseminare durchgeführt:

AOK Rheinland
AXA AG
BARMER GEK
BAYER AG
Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln, Bereich Lehrer an Grund-, Haupt- und Förderschulen
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr
Bundesamt für Justiz
Bundespolizei
C & A Mode KG
Deutsche Lufthansa AG
Deutsche Post AG
Deutsche Telekom AG
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Innenministerium NRW – Bereich Polizei
Galeria Kaufhof GmbH
Knauf Interfer SE
Landschaftsverband Rheinland
Lanxess Deutschland GmbH
Oberlandesgerichte Düsseldorf und Köln
real,- SB-Warenhaus GmbH
REWE-Group
Rheinisch-Bergischer-Kreis
RWE AG
RWTH Aachen
SANA-Kliniken AG
Stadt Duisburg
Stadt Wuppertal
Straßen NRW
TOOM Baumärkte
Transgourmet Deutschland GmbH & Co. KG
United Parcel Service Deutschland Inc. & Co. OHG
Volkswagen Original Teile Logistik GmbH & Co. KG

Referentinnen und Referenten

Thomas Ammann
Deutsche Rentenversicherung

Elke Antwerpen
TWOS'M

Nicole Assenmacher
Diplomverwaltungswirtin (FH)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Delphine Badaru
Diplomingenieurin
InA – Technischer Beratungsdienst

Markus Baldus
Jurist
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Christoph Beyer
Jurist
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Gerhard Boers
Dipl.-Psychologe
Organisationsberatung und Personalentwicklung

Jutta Boller-Muscati
Diplomverwaltungswirtin (FH)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Frauke Borchers
Dipl.-Behindertenpädagogin
Prozessplanerin Inklusion
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Carsten Brausch
Diplomingenieur
InA – Technischer Beratungsdienst

Birgit Breitfelder
Diplomverwaltungswirtin (FH)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Monika Broggiato
Regierungsangestellte
Stadt Duisburg

Dr. Birgit Burauer
Richterin am Sozialgericht Köln

Marco Coltro
Richter am Sozialgericht Köln

Birgit Conradt
Dipl.-Psychologin
Psychologische Psychotherapeutin

Peter Deuß
Jurist
Certified Disability Management Professional (CDMP)
LVR-Geschäftsstelle Widerspruchsausschuss SGB IX

Cathleen Ebbinghaus
Diplomingenieurin
InA – Technischer Beratungsdienst

Anna Esser
B.A. Medien- und Eventmanagement
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Dr. Nicolai Fabricius
Richter am Arbeitsgericht Köln

Wolfgang Fischbach
Diplomingenieur
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Technischer Beratungsdienst

Carola Fischer
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
BIH-Geschäftstelle

Stefanie Floegel
M.A.
HR & C Prof. Dr. Blume

Christel Freyer
Personal- und Organisationsentwicklung

Günter Friedrich
Rechtsanwalt

Karin Gante
Training – Beratung – Coaching

Anja Gebauer
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Hans Dieter Gimbel
Dipl.-Pädagoge
Systemberatung Gimbel

Melanie Glücks
Diplomverwaltungs- / betriebswirtin (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Integrationsbegleitung – Integrationsunternehmen

Markus Görtz
Verwaltungsangestellter
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Manfred Graf
Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Christoph Granrath
Berufsförderungswerk Düren gGmbH

Frank Habet
Diplomverwaltungswirt (FH)
InA – Erhebung und Einziehung der Ausgleichsabgabe nach dem SGB IX

Michael Henkel
Diplomingenieur
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Technischer Beratungsdienst

Sabine Hesse
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Alwine Heyroth
Beratung – Coaching – Training

Frank Hilperath
Diplom-Psychologe
IFD Krefeld

Maria Hirsch
Diplom-Sozialarbeiterin
Sozialberaterin

Christiane Höffgen
Juristin
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Heike Hoffmann
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
LVR-Geschäftsstelle Widerspruchsausschuss SGB IX

Ulrich Jonas
Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Dietmar Kaminski
Jurist
DGUV Akademie

Harald Kill
Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA-Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Manuela Landmann
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Marc Müller
Versicherungskaufmann
pronova BKK

Rainer Nemitz
Diplomingenieur
Nemitz Consultants

Michael Nicht
Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Ursula Nötzel
Diplom-Finanzwirtin
Oberfinanzdirektion NRW
Einkommensteuerreferat

Dr. Friederike Orendi
Diplomingenieurin
InA – Technischer Beratungsdienst

Referentinnen und Referenten

Jörn Ortmanns
Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Miriam Pallmer
Diplomverwaltungswirtin (FH),
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Gero Pescher
Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion NRW

Rolf Ponzelet
Rentenberater

Norbert Poqué
Diplomingenieur
InA – Technischer Beratungsdienst

Jutta Pospiech
Diplom-Sozialpädagogin
Sozial- und Suchtberatung

Michael Rath
Deutsche Rentenversicherung Rheinland

Birgit Rohde
Diplomverwaltungswirtin (FH)
LVR-Geschäftsstelle Widerspruchsausschuss SGB IX

Gerhard Robert Rohde
Kreisamtsinspektor
Rhein-Kreis-Neuss

Ulrike Röser
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Friedel Rüth
Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management Management (CDMP)
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Guido Schäfer
Diplomverwaltungswirt (FH)
Stadt Wuppertal

Birgit Schneider
Juristin
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Dr. Susanne Spülbeck
blickwechsel team

Sabine Stange
Diplomingenieurin
InA – Technischer Beratungsdienst

Britta Stegmann
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

René Stenz
Diplom Pädagoge
Diplom Betriebswirt
InA – Inegrationsbegleitung / Integrationsunternehmen

Jennifer Steurer
Diplom Betriebswirt
examinierte Ergotherapeutin
Certified Disability Management Professional (CDMP)
InA – Inegrationsbegleitung / Integrationsunternehmen

Susann Straßenburg
Diplomingenieurin
InA – Technischer Beratungsdienst

Emel Ugur
Juristin
InA – Stabsstelle Qualitätssicherung Schwerbehindertenrecht

Hans-Wilhelm Voss
HWV Unternehmens- u. Wirtschaftsberatung

Janine Weidenbrück
Verwaltungsangestellte
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Birgit Werth
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Marco Wilmsen
Diplomingenieur
InA – Technischer Beratungsdienst

Timo Wissel
Diplom Sozialarbeiter
Diplom Pädagoge
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Christina Wortmann
Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Simone Zimmer
M.A.
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Gerhard Zorn
Jurist
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz / Begleitende Hilfe

Ansprechpersonen im LVR-Integrationsamt

LVR-Integrationsamt

Fachbereichsleitung
Christoph Beyer
Telefon: 0221 809-5300
Telefax: 0221 8284-1585
E-Mail: christoph.beyer@lvr.de

Begleitende Hilfe, Kündigungsschutz

Abteilungsleitung
Gerhard Zorn
Telefon: 0221 809-4336
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: gerhard.zorn@lvr.de

Teamleitung
Harald Kill
Telefon: 0221 809-4273
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: harald.kill@lvr.de

Teamleitung
Manuela Landmann
Telefon: 0221 809-4278
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: manuela.landmann@lvr.de

Arbeitsassistenz

Markus Görtz
Telefon: 0221 809-4206
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: markus.goertz@lvr.de

Nicole Assenmacher
Telefon: 0221 809-4243
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: nicole.assenmacher@lvr.de

Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretung

Michael Nicht
Telefon: 0221 809-4281
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: michael.nicht@lvr.de

Beschäftigungssicherungs-zuschuss

Denis Claßen
Telefon: 0221 809-5381
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail:denis.classen@lvr.de

Ricarda Plitt
Telefon: 0221 809-5384
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: ricarda.plitt1@lvr.de

Jonas Potthoff
Telefon: 0221 809-4276
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: jonas.potthoff@lvr.de

Betriebsstilllegung, Insolvenz, Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung

Oliver Breß
Telefon: 0221 809-4272
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: oliver.bress@lvr.de

Karin Keuter
Telefon: 0221 809-4291
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: karin.keuter@lvr.de

Ansprechpersonen im LVR-Integrationsamt

Technischer Beratungsdienst

Abteilungsleitung
Carsten Brausch
Telefon: 0221 809-4318
Telefax: 0221 8284-2098
E-Mail: carsten.brausch@lvr.de

Integrationsunternehmen
Integrationsbegleitung

Abteilungsleitung
Klaus-Peter Rohde
Telefon: 0221 809-4366
Telefax: 0221 8284-1633
E-Mail: klaus-peter.rohde@lvr.de

Integrationsfachdienste

Teamleitung
Hermann Kiesow
Telefon: 0221 809-4369
Telefax: 0221 8284-1634
E-Mail: hermann.kiesow@lvr.de

Integrationsprojekte/
Sonderprogramme

Teamleitung
Melanie Glücks
Telefon: 0221 809-4306
Telefax: 0221 8284-3636
E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

LVR-Budget für Arbeit –
Aktion Inklusion

Melanie Glücks
Telefon: 0221 809-4306
Telefax: 0221 8284-3636
E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben

Abteilungsleitung
Timo Wissel
Telefon: 0221 809-4311
Telefax: 0221 8284-2617
E-Mail: timo.wissel@lvr.de

Öffentlichkeitsarbeit, Seminare, Veranstaltungen, Vorträge

Koordination
Simone Zimmer
Telefon: 0221 809-5892
Telefax: 0221 8284-4180
E-Mail: simone.zimmer@lvr.de

Frauke Borchers
Telefon: 0221 809-5379
Telefax: 0221 8284-0570
E-Mail: frauke.borchers@lvr.de

Kursangebot / Sonderseminare

Ulrike Röser
Telefon: 0221 809-5845
Telefax: 0221 8284-4210
E-Mail: ulrike.roeser@lvr.de

Britta Stegmann
Telefon: 0221 809-7296
Telefax: 0221 8284-4693
E-Mail: britta.stegmann@lvr.de

Erhebung der Ausgleichsabgabe, Haushalt, Institutionelle Förderung

Abteilungsleitung
Beatrix Seufert
Telefon: 0221 809-4455
Telefax: 0221 8284-0468
E-Mail: beatrix.seufert@lvr.de

Erhebung der Ausgleichsabgabe

Koordination
Joachim Dittmann
Telefon: 0221 809-4362
Telefax: 0221 8284-1679
E-Mail: joachim.dittmann@lvr.de

Tagungsstätte Köln (IBS)

Informations- und Bildungsstätte (IBS) im Köln-Triangle
Ottoplatz 1, 50679 Köln-Deutz, Telefon: 0221 809-7436

Die Informations- und Bildungsstätte ist die zentrale Schulungsstätte des LVR-Integrationsamtes. Hier finden alle eintägigen und ein Teil der mehrtägigen Veranstaltungen statt. Ihnen stehen hier moderne, professionell ausgestattete Tagungsräume sowie ein Pausenbereich zur Verfügung. Die IBS ist barrierefrei eingerichtet.

Die Tagungsstätte ist morgens ab 8.30 Uhr geöffnet. Aufgrund der zentralen Lage der Informations- und Bildungsstätte ist eine individuelle Mittagspausengestaltung möglich. Sie haben die Möglichkeit, in der Kantine des Landschaftsverbandes Rheinland, Hermann-Pünder-Straße 1, preisgünstig Mittag zu essen. Ihnen entstehen bei der Teilnahme an Kursen in der Informations- und Bildungsstätte keine Kosten. Kosten für Mittagessen und Fahrt werden wie bei Dienstreisen üblich mit dem Arbeitgeber abgerechnet. Bei Kursen in der IBS ist keine Übernachtung vorgesehen.

Anreise mit der Deutschen Bahn

Sie fahren mit der DB bis Köln Messe / Deutz. Vom Bahnhof Köln-Deutz sind es ungefähr 200 Meter zu Fuß zur IBS. Diese liegt unterhalb des Büroturmes zur rechten Hand. Bitte beachten Sie, dass der Bahnhof Köln-Deutz für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer nicht geeignet ist; wir empfehlen deshalb, schon am Hauptbahnhof auszusteigen und für die Weiterfahrt ein Taxi zu benutzen.

Anreise mit der Straßenbahn

Die IBS ist leicht zu erreichen von den Haltestellen „Deutzer Freiheit“ und „Bahnhof Deutz / Messe“. Dort halten die Straßenbahnen der Linie 1 und 9.

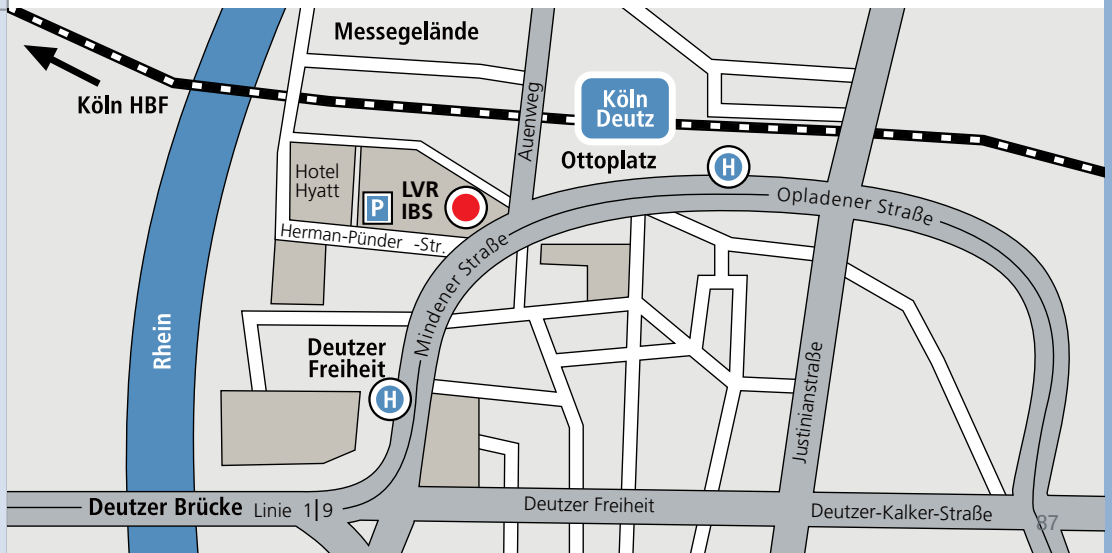
Hinweis für Autofahrer

In Köln-Deutz stehen kostenlose Parkplätze für Tagungsgäste der IBS in der Tiefgarage (Hermann-Pünder-Straße) zur Verfügung.

Anfahrtsbeschreibung im Internet

Genaue Anreisebeschreibung im Internet unter:
www.lvr.de/derlvr/service/kontakt/anfahrt+zv.htm

Anfahrtsplan



Tagungsstätte Eitorf (Schützenhof)

Hotel Schützenhof, Windecker Straße 2, 53783 Eitorf
Telefon: 02243 887-0, www.schuetzenhof-eitorf.de
Das Hotel Schützenhof in Eitorf – seit einem halben Jahrhundert im Familienbesitz – ist ein Haus mit behaglicher Gastlichkeit. Das Hotel befindet sich im Ortsteil Alzenbach unmittelbar am Ufer der Sieg an der Siegbrücke. Modern eingerichte Tagungsräume und eine reichhaltige Küche bieten beste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Seminararbeit. Die Unterbringung erfolgt in Einzelzimmern, die alle über Dusche, WC, Telefon, Radio und Fernsehanschluss verfügen. Den Tagungsgästen stehen außerhalb der Seminarzeiten ein Hallenbad, Sauna, Fitnessraum, Kegelbahnen und eine gemütliche Gaststube zur Entspannung zur Verfügung. Mit der Anmeldung zu einem Seminar im Hotel Schützenhof ist die Reservierung eines Einzelzimmers und Vollverpflegung verbunden. **Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten** – für 2-tägige Kurse 113,– Euro, für 3-tägige 202,– Euro und für 5-tätige 384,– Euro – **sind mit dem Hotel abzurechnen.**

Anreise mit der Deutschen Bahn

Die Regional- beziehungsweise S-Bahnen Richtung Siegen über Betzdorf beziehungsweise Richtung Köln verkehren zwei mal pro Stunde. Das Hotel befindet sich ca. zwei Kilometer vom Bahnhof Eitorf entfernt. Für die Weiterfahrt zum Hotel empfehlen wir ein Taxi.

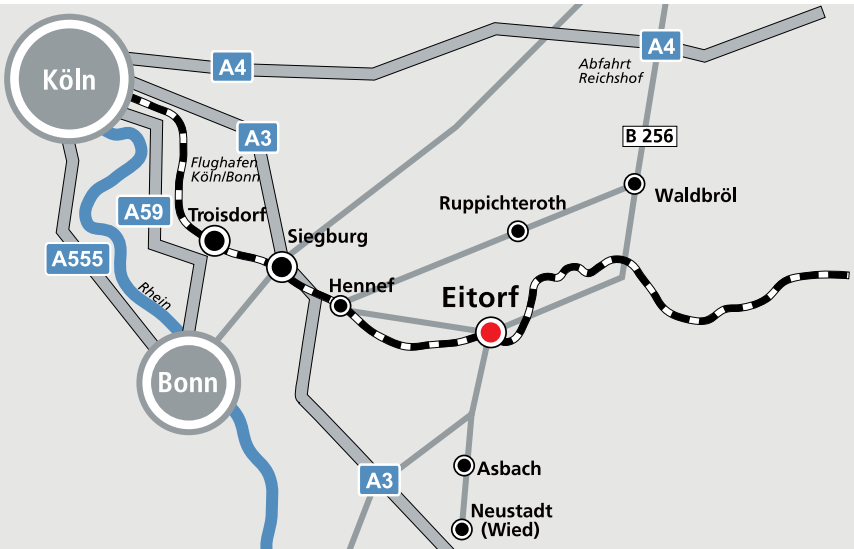
Anreise mit dem Auto

Von Süden: A 3 Frankfurt-Köln, Abfahrt Bad Honnef / Linz / Eitorf rechts. Der Beschilderung „Eitorf“ folgen (ca. 18 Kilometer). In Eitorf an der 3. Ampel rechts der Vorfahrtstraße folgen (ca. zwei Kilometer) bis zum Hotel Schützenhof (im Ortsteil Alzenbach).
Von Norden: A 3 Köln-Frankfurt, Autobahnkreuz Bonn / Siegburg Richtung Altenkirchen (A 560). Am Ende der Autobahn 1. Ampel links. Dieser Vorfahrtstraße folgen, Ortskern Eitorf passieren und der Vorfahrtstrasse weiter folgen (ca. zwei Kilometer) bis zum Hotel Schützenhof (im Ortsteil Alzenbach). Von Osten: A 4 Olpe-Köln, Autobahnkreuz Reichshof / Denklingen Richtung Waldbröl, der Beschilderung „Waldbröl“ folgen, durch Waldbröl durch, weiter der Vorfahrtstraße folgen bis Ruppichteroth. Beim Kreisverkehr (Ortsbeginn Ruppichteroth) links bergauf, in Rieferath (ganz kleiner Ort) rechts bergab, Gabelung links halten, am Ende der Straße links, nach drei Kilometer am Stoppschild rechts.
Von Westen: A 555 oder A 565 oder A 59 Richtung Bonn, der Beschilderung „Siegburg“ folgend, gelangt man auf die A 560. A 560 an Siegburg vorbei, am Ende der Autobahn 1. Ampel links. Dieser Vorfahrtstraße folgen, Ortskern Eitorf passieren und der Vorfahrtstraße weiter folgen (ca. zwei Kilometer) bis zum Hotel Schützenhof (im Ortsteil Alzenbach).

Anfahrtsbeschreibung im Internet

Genaue Anreisebeschreibung im Internet unter:
www.schuetzenhof-eitorf.de

Anfahrtsplan



Rechtliche Grundlagen

Die Seminare werden nach dem § 185 Absatz 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) durchgeführt. Sie vermitteln und vertiefen Kenntnisse, die für die Arbeit als Aufgabenträger nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) notwendig sind.

Übernahme der Kosten

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Unterkunft und Verpflegung sowie die Fahrtkosten, während das LVR-Integrationsamt die Sachkosten (Informationsmaterial, Referentenhonorar) übernimmt. Dies regelt § 179 Absatz 8 SGB IX. Die dem Beauftragten des Arbeitgebers entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber entsprechend der für Geschäfts- und Dienstreisen geltenden Bestimmungen.

Vertrauensperson

Die Seminare vermitteln beziehungsweise vertiefen Kenntnisse, die für die Arbeit als Vertrauensperson notwendig sind. Die Freistellung zum Zweck der Teilnahme regelt § 179 Absatz 4 SGB IX.

Stellvertretende Mitglieder

Das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied hat das Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, wenn

- eine ständige Heranziehung nach § 178 SGB IX, oder
- eine häufige Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit oder
- ein absehbares Nachrücken in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist besteht.

Betriebsrat

Spezielle Vorschriften für die Teilnahme von Betriebsräten enthalten § 37 Absatz 6 und § 40 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Personalrat

Spezielle Vorschriften für die Teilnahme von Personalräten enthält § 40 Absatz 1 und § 42 Absatz 5 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG-NRW).

Sonderregelung Öffentlicher Dienst NRW

Erste und zweite stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung bei Behörden, Einrichtungen und Betrieben des Landes NRW sowie Hochschulen und Organe der Rechtspflege haben ebenfalls einen Weiterbildungsanspruch gemäß Ziffer 16.4 der „Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen“ (Runderlass des Innenministeriums vom 14.11.2003 – 25 – 5.35.00.– 5 / 03 – SMBl. NRW. 203030, zuletzt geändert durch Runderlass des Innenministeriums vom 09.12.2009 – 21 – 24.12.01). Gemeinden und Gemeindeverbänden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

Die Paragraphen, auf die hier verwiesen wird, sind auf den nachfolgenden Seiten abgedruckt.

Wichtig für Beauftragte aus dem öffentlichen Dienst im Land NRW

Die Informationsveranstaltung BZ 01 „SGB IX für Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche“ (siehe Seite 22) ist eine Schulungsmaßnahme im Sinne der Ziffer 1.5 der Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande NRW (Runderlass des Innenministeriums vom 14.11.2003 –25–5.35.00 – 5 / 03 (SMBl.NW.203030) zuletzt geändert durch Runderlass des Innenministers vom 09.12.2009 – 21 – 24.12.01.

Rechtliche Grundlagen

§ 185 Absatz 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)

„Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben wird in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern durchgeführt. Sie soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten. Dabei gelten als Arbeitsplätze auch Stellen, auf denen Beschäftigte befristet oder als Teilzeitbeschäftigte in einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst auch die nach den Umständen des Einzelfalls notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen. Das Integrationsamt kann bei der Durchführung der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben Integrationsfachdienste einschließlich psychosozialer Dienste freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen beteiligen. Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten im Arbeitsleben verhindert oder beseitigt werden; es führt hierzu auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte durch. Das Integrationsamt benennt in enger Abstimmung mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes Ansprechpartner, die in Handwerks- sowie in Industrie- und Handelskammern für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen, um sie über Funktion und Aufgaben der Integrationsfachdienste aufzuklären, über Möglichkeiten der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu informieren und Kontakt zum Integrationsfachdienst herzustellen.“

§ 179 Absatz 4 SGB IX

„Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen

1. ständiger Heranziehung nach § 178 Absatz 1,
2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.“

§ 179 Absatz 8 SGB IX

„Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.“

Rechtliche Grundlagen

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) –
§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
(3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.
(4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.
(5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.
(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schulungstag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
(7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Sätze 2 bis 6 findet Anwendung.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) –
§ 40 Absatz 1 BetrVG – Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

Rechtliche Grundlagen

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) –
§ 80 Allgemeine Aufgaben
(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
Nr. 4 die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;

§ 40 Absatz 1, Sätze 1 und 2 Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG-NRW)
Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Reisen, die zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrats notwendig sind, sind dem Leiter der Dienststelle rechtzeitig vorher anzuzeigen. Mitglieder des Personalrats erhalten bei solchen Reisen Reisekostenvergütung nach dem Landesreisekostengesetz.

§ 42 Absatz 5, Satz 1 Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG-NRW)
Die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

§ 44 Absatz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
Die durch die Tätigkeit des Personalrates entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Mitglieder des Personalrates erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach dem Bundesreisekostengesetz.

§ 46 Absatz 6 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
Die Mitglieder des Personalrates sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Impressum

HINWEIS

Besuchen Sie uns im Internet unter: **www.integrationsamt.lvr.de**
Hier können Sie auch unseren kostenlosen Newsletter „Soziales, Integration“ abonnieren.

IMPRESSUM

Herausgeber

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt
50663 Köln
www.integrationsamt.lvr.de

Redaktion

Ulrike Röser, Britta Stegmann

Satz

LVR-Druckerei, Ottoplatz 2, 50679 Köln, Tel 0221 809-2418

Druck

Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach
$C0_2$-neutral produziert

Print CO_2 kompensiert
Id-Nr. 1660088
www.bvdm-online.de

Anmeldung

Bitte nur ein/e Teilnehmer/in pro Anmeldung

AN

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt, Köln

KOPIERVORLAGE

PER FAX

0221 8284-1181
oder Online unter www.kursangebot.lvr.de > Online-Anmeldung

TEILNEHMER

> Bitte in Druckschrift ausfüllen

Name, Vorname

Arbeitgeber

Anschrift dienstlich

PLZ/Ort

Tel.-Nr. dienstlich **Fax.-Nr. dienstlich**

Mobil **E-Mail**

TERMIN

Kursbezeichnung	Kurstermin	Ersatzkurs	Ersatztermin
Beispiel → AK 01–01	05. – 07.03.2018	AK 01–02	14. – 16.05.2018

WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR DAS INTEGRATIONSAMT

Ich bin

- ☐ Rollstuhlfahrer/-in
- ☐ stark gehbehindert
- ☐ sehbehindert
- ☐ hörgeschädigt

Ich benötige behinderungsbedingte Unterstützung

- ☐ Nein
- ☐ Ja, nämlich

bitte eintragen

Meine Funktion im Betrieb

- ☐ Vertrauensperson
- ☐ Stellvertretendes Mitglied
- ☐ Betriebs-/Personalrat
- ☐ Inklusionsbeauftragte
- ☐ Mitglied BEM-Team
- ☐ sonstige Funktion:

bitte eintragen

ANMELDUNG

Zu dem/den oben genannten Kursangebot/en des LVR-Integrationsamtes melde ich mich verbindlich an. Die Teilnahmevoraussetzungen habe ich erfüllt. Die Übernahme der Reisekosten sowie die Freistellung wurden vom Arbeitgeber zugesichert.

Datum, Unterschrift

HINWEIS

Weitere Exemplare des Formulars oder direkte Anmeldung im Internet unter:
www.kursangebot.lvr.de Bitte setzen Sie sich mit uns in Verbindung, wenn Sie innerhalb von 14 Tagen keine Antwort erhalten haben!

Freistellungsantrag

Zur Vorlage bei Ihrem Arbeitgeber und
für Ihre Unterlagen. Bitte NICHT an das
LVR-Integrationsamt zurücksenden.

NAME

ABTEILUNG

TELEFON

als

☐ **Vertrauensperson**

☐ **stellvertretende Vertrauensperson**

☐ **Arbeitgeberbeauftragte/-r**

☐ **Betriebs-/Personalrat**

bitte ich um Freistellung und Übernahme von Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zur Teilnahme am Seminar des Integrationsamtes

Thema: .....

vom ..... bis ..... in .....

.....

Ort, Datum, Unterschrift

Vom Arbeitgeber auszufüllen

Ich stimme der Teilnahme an oben genannter Fortbildungsmaßnahme zu und übernehme die entstehenden Kosten für Fahrt, Verpflegung und Unterkunft.

.....

Vorname, Name

.....

Abteilung/Bereich

.....

Ort, Datum, Unterschrift

HINWEIS

Weitere Exemplare des Formulars im Internet unter www.integrationsamt.lvr.de

Das Kursangebot 2018 im Überblick

	JANUAR	FEBRUAR	MÄRZ	APRIL	MAI	JUNI
01	NEUJAHR	IV 07-01 Köln	IV 34-01 Köln	OSTERSONNTAG	MAIFEIERTAG/ TAG DER ARBEIT	
02			IV 47-01 Köln	OSTERMONTAG	IV 03-01 Köln	
03						
04						GK 01-05 Eitorf; IV 62-01 Köln
05		AK 04-01 Eitorf; IV 55-01 Eitorf	AK 01-01 Eitorf			IV 29-01 Köln
06	HEILIGE DREI KÖNIGE		BZ 12-01 Köln			
07		BZ 01-01 Köln				IV 38-01 Köln
08		WEIBERFASTNACHT	BZ 10-01 Köln		IV 14-02 Köln	
09				AKK 02-01 Eitorf; AK 05-01 Köln		
10				IV 60-01 Köln	CHRISTI HIMMELFAHRT	
11				IV 43-01 Düren		IV 06-01 Köln
12		ROSENMONTAG	AK 03-01 Eitorf			PT 03-01 Köln
13				IV 44-01 Köln		AK 01-03 Eitorf; IV 30-01 Köln
14			IV 19-01 Köln		AK 01-02 Eitorf; IV 51-01 Köln	IV 04-01 Köln
15					BZ 13-02 Köln	
16				GK 01-04 Köln	IV 42-01 Köln	
17					IV 34-02 Köln	
18						IV 50-01 Köln
19		GK 01-02 Eitorf; IV 46-01 Köln	GK 01-03 Eitorf; BZ 06-01 Eitorf	BZ 01-02 Köln		IV 07-02 Köln
20		IV 37-01 Köln	IV 48-01 Köln		PFINGSTSONNTAG	IV 54-01 Köln
21		IV 59-01 Köln			PFINGSTMONTAG	IV 52-01 Köln
22	IV 14-01 Köln	IV 20-01 Eitorf	BZ 05-01 Köln			
23	IV 53-01 Köln			AKK 01-01 Eitorf		
24	PT 02-01 Köln					
25						BZ 11-01 Eitorf; IV 29-02 Köln
26		BZ 13-01 Köln		BZ 03-01 Köln		IV 13-01 Köln
27		IV 63-01 Köln				IV 45-01 Eitorf; IV 29-03 Köln
28					IV 01-01 Köln	IV 12-01 Köln
29	GK 01-01 Köln					
30			KARFREITAG	IV 57-01 Köln		
31					FRONLEICHNAM	

	JULI	AUGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DEZEMBER
01				IV 56-02 Köln	ALLERHEILIGEN	
02	GK 01-06 Eitorf; PT 01-01 Köln			IV 27-01 Köln		1. ADVENT
03				TAG DER DEUTSCHEN EINHEIT		IV 55-03 Eitorf
04	IV 30-02 Köln; IV 10-01 Eitorf		IV 29-10 Köln			
05	IV 61-01 Köln		IV 64-01 Köln			
06			IV 08-01 Köln		AK 03-02 Eitorf	
07					IV 23-01 Eitorf	
08				IV 60-02 Eitorf; IV 50-02 Köln		
09	IV 56-01 Köln			IV 07-03 Köln		2. ADVENT
10	IV 18-01 Köln		PT 01-02 Köln	IV 63-02 Köln		
11			Messe Zukunft Personal; BZ 01-03 Köln	BZ 12-02 Köln		
12	IV 29-04 Köln			BZ 10-02 Köln	AK 04-02 Eitorf; IV 46-02 Köln	
13			Zukunft Personal		IV 44-02 Köln	
14					IV 22-01 Eitorf	
15						
16	IV 29-05 Köln					3. ADVENT
17	IV 29-06 Köln		IV 03-02 Eitorf			
18	IV 29-07 Köln				VOLKSTRAUERTAG	
19			PT 02-02 Köln			
20		IV 29-08 Köln	IV 49-01 Köln		AK 02-01 Köln	
21		IV 29-09 Köln	IV 47-02 Köln			
22						
23						4. ADVENT
24						HEILIGABEND
25					TOTENSONNTAG	1. WEIHNACHTSTAG
26			Messe RehaCare International		AKK 01-02 Eitorf	2. WEIHNACHTSTAG
27					IV 01-02 Eitorf	
28						
29		IV 55-02 Köln				
30				IV 20-02 Köln; IV 48-02 Köln		
31		IV 28-01 Köln				SILVESTER

Schulferien und Feiertage sind dunkelblau gekennzeichnet.

LVR-Integrationsamt
50663 Köln, Telefon: 0221 809-4290
integrationsamt@lvr.de, www.soziales.lvr.de

1 2018

ISSN 1860-773X

www.integrationsaemter.de 2228

ZB

Behinderung & Beruf

PROJEKT
Kollege Roboter

BEILAGE
ZB INFO SBV WAHL 2018

CHANCEN nutzen

„Als SBV kann man etwas bewegen“, sagt Joachim Steck von der Landesbank Baden-Württemberg. Im Herbst stellt er sich wieder zur Wahl.

BIH

SBV WAHL 2018

Eine starke Stimme im Betrieb

Foto: Katarina Klingler

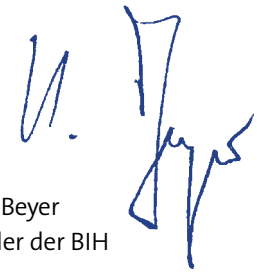
Liebe Leserin, lieber Leser

Im Herbst ist es wieder so weit: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) wird neu gewählt. Für uns Integrationsämter sind die Vertrauenspersonen sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter ein wichtiger Partner in den Betrieben und Dienststellen. Ihr großer persönlicher Einsatz kann von uns gar nicht genug geschätzt werden. Deshalb ist es uns ein großes Anliegen, dass sich möglichst viele Beschäftigte zur Wahl stellen und es eine hohe Wahlbeteiligung gibt. Aber nicht nur die Integrationsämter, auch die Politik setzt auf eine starke SBV: Mit dem Bundesteilhabegesetz hat sie die Rechte und Arbeitsbedingungen der Vertrauenspersonen deutlich verbessert.

Die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist Aufgabe und Ziel der Integrationsämter – gemeinsam mit unseren betrieblichen und behördlichen Partnern haben wir in den letzten Jahren viel erreicht. Einige von ihnen kommen in diesem Heft zu Wort. Als Vertrauenspersonen, Inklusionsbeauftragte und Arbeitgeber zeigen sie, dass Teilhabe gleichzeitig auch Teilgabe bedeutet: Arbeitgeber und Belegschaft können von ihren Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung auch einiges erwarten. Ihre Beschäftigung lohnt sich für alle Beteiligten! Die SBV trägt mit ihrer Unterstützung, ihrem fachlichen Wissen und dem in sie gesetzten Vertrauen auch dazu bei, wertvolle Fachkräfte für Unternehmen zu gewinnen und zu sichern.

Die Integrationsämter begleiten die SBV bei ihrer täglichen Arbeit. Sie unterstützen wie schon in den vergangenen Jahren die Vorbereitung und Durchführung der Wahl. Unser kostenloses Angebot umfasst persönliche Beratung, Kurse, Broschüren und Arbeitshilfen wie Online-Wahlformulare und wie ein interaktiver Wahlkalender. Alles zusammen finden Sie auf der Internetseite SBV WAHL kompakt.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche SBV WAHL 2018!



Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Verteiler
ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung:
Bitte je ein Exemplar an den
- **Beauftragten des Arbeitgebers**
- **Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.**

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum
ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit ▪ **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de **Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:** Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. ▪ **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). ▪ **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlen **Beirat:** Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus **Reportagen und Berichte:** Diane Gerlach, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlen, Sabine Wolf **Technische Herstellung:** Alexandra Koch ▪ **Titelfoto:** Horst Rudel ▪ **Layout:** Atelier Stepp, Speyer **Barrierefreie PDF-Datei:** Karin Seitz ▪ **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz ▪ **Auflage:** 203.000 Exemplare ▪ **Redaktionsschluss:** Februar 2018 ▪ **Beilagen:** Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage. Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt ▪ Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier
Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.

NACHRICHTEN

Kurz notiert
Medien, Zahlen, Gesetze, Initiativen
- Inklusionsbarometer 2017: Ausbildung im Fokus
- Bundesbehörden: Bescheide in Leichter Sprache
- Neu: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
- Projekt: Unternehmens-Netzwerk Inklusion

4

SCHWERPUNKT

SBV WAHL 2018
Chancen nutzen
Die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen leisten einen wichtigen Beitrag für Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Herbst 2018 werden sie neu gewählt. Nutzen Sie die Chance – ob als Kandidat oder als schwerbehinderter Wähler! Für eine starke Interessenvertretung und mehr berufliche Teilhabe!

- Stimmen aus der Praxis
- Angebot der Integrationsämter

6

INTERNET

SBV WAHL
KOMPAKT

Alles was Sie brauchen
www.integrationsaemter.de/wahl
- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles online: Medien, Unterlagen, Formulare

BEILAGE

ZB info
Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Handlungshilfe für die Praxis
- Checklisten und Ablaufpläne

THEMA

Nachgehakt
Wenn alle Seiten mitziehen
Fünf Jahre nach der Unterstützten Beschäftigung: Wie geht es Sven Krobitzsch heute? Und was sagt sein Arbeitgeber? Ein Rückblick.

12

RECHT

Rechtsprechung
Neue Urteile
- Schwerbehindertenvertretung: Anspruch auf Raum
- Bewerbung: Entschädigung wegen Diskriminierung

13

REPORTAGE

Unterstützende Robotertechnik
Mensch und Maschine – ein Team
Der Inklusionsbetrieb ISAK erprobt gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut IAO neue Wege der Unterstützung für Mitarbeiter mit einer Körperbehinderung.

14

KURZ NOTIERT

Stefan Achterberg erlernt im LVR-Archäologischen Park Xanten das Tischlerhandwerk

Inklusionsbarometer 2017
Ausbildung im Fokus

Die Inklusion am Arbeitsmarkt hat sich erneut verbessert. Zu diesem Ergebnis kommt das fünfte Inklusionsbarometer der Aktion Mensch. Das „Barometer" stieg auf 114,2. Im Vorjahr lag der Wert noch bei 106,7. Grund für die positive Entwicklung: Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist gesunken, die Erwerbsquote gestiegen und das Inklusionsklima bei Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern hat sich verbessert. Erstmals wurden auch Jugendliche mit einer Behinderung zum Thema Ausbildung befragt. Die Ergebnisse zeichnen ein gemischtes Bild. Lediglich die Hälfte der Jugendlichen mit einer Behinderung absolvierte eine duale Berufsausbildung in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Mehr unter: www.aktion-mensch.de (Suche nach „Inklusionsbarometer 2017")

Projekt
Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der betrieblichen Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei stehen die Anforderungen, Möglichkeiten und Grenzen der Betriebe im Mittelpunkt der Arbeit. In acht Bundesländern (Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen, Sachsen, Thüringen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern) gibt es zentrale Ansprechpartner für Arbeitgeber. Sie beraten Personalverantwortliche sowie Führungskräfte und veranstalten regionale Runde Tische. Das bis zum 30. April 2020 laufende Projekt wird durchgeführt von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. in enger Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und regionalen Arbeitgeberverbänden.

Mehr unter: www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

Bundesbehörden
Bescheide in Leichter Sprache

Bundesbehörden müssen Menschen mit geistigen und seelischen Behinderungen Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke auf Anforderung in einfacher, verständlicher Weise erklären, wenn nötig auch in Form einer schriftlichen Übertragung in Leichte Sprache. Dies gilt seit dem 1. Januar 2018. Damit wird die Leichte Sprache durch das Behindertengleichstellungsgesetz weiter gestärkt. Bereits seit 2016 sind Behörden des Bundes verpflichtet, vermehrt Informationen in Leichter Sprache bereitzustellen.

Mehr unter: www.bmas.de > Schwerpunkte > Inklusion

Expertin in eigener Sache: Anita Kühnel ist Prüferin für Leichte Sprache im Verein „Mensch zuerst" in Kassel

Gesetzliche Änderungen
Neu im Jahr 2018

Zum 1. Januar 2018 ist die zweite Stufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Kraft getreten. Neben Änderungen in zahlreichen Gesetzen (zum Beispiel Betriebsverfassungsgesetz) und Verordnungen gilt seit Jahresbeginn 2018 eine komplett neue Fassung des Sozialgesetzbuches (SGB) IX.

- **Schwerbehindertenrecht:** Es befindet sich nun im Teil 3 des SGB IX, die Paragrafennummern haben sich verändert.
- **Behinderungsbegriff:** Er wurde an die UN-Behindertenrechtskonvention angepasst. Demnach tragen materielle oder soziale Barrieren zu einer Behinderung bei.
- **Budget für Arbeit:** Die neue bundesweite Leistung besteht aus einem Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und der Unterstützung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz.
- **Inklusionsbeauftragte:** Arbeitgeberbeauftragte wurden in Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers umbenannt.
- **Inklusionsbetriebe:** Integrationsprojekte heißen nun Inklusionsbetriebe. Die Mindestbeschäftigungsquote wurde von 25 Prozent auf 30 Prozent erhöht.
- **Inklusionsvereinbarung:** Sie ist nun auch als Aufgabe des Betriebsrats gesetzlich festgeschrieben.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/bih-info

NEU ERSCHIENEN

BKK Gesundheitsreport 2017
Folgen der Digitalisierung

Unsere Arbeitswelt wandelt sich. Grund dafür ist ihre zunehmende Digitalisierung. Wir kommunizieren über mobiles Internet, nutzen frei verfügbare Informationen und lassen einfache Tätigkeiten von computergesteuerten Programmen erledigen. Die Arbeit wird schneller, komplexer und vieles lässt sich flexibel, quasi von überall verrichten. Das birgt Chancen, aber auch Gefahren, nicht zuletzt für unsere Gesundheit. Beidem geht der Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen 2017 auf den Grund – mit einer repräsentativen Umfrage unter 3.000 Beschäftigten.

Mehr unter: www.bkk-dachverband.de > Publikationen

Neue Homepage
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

EUTB
FACHSTELLE Ergänzende **unabhängige** Teilhabeberatung

Seit Beginn des Jahres gibt es ein neues bundesweites Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung: die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, kurz: EUTB. Die sich im Aufbau befindlichen Beratungsstellen unterstützen kostenlos bei allen Fragen zu Rehabilitation und Teilhabe, etwa im Vorfeld der Beantragung von Leistungen. Sie ergänzen das Beratungsangebot der Rehabilitationsträger und sind von diesen unabhängig. Großen Wert wird auch auf das Peer Counseling gelegt, also die „Beratung von Betroffenen durch Betroffene".

Mehr unter: www.teilhabeberatung.de

Foto: lafior/iStock

Peer Counseling: Menschen mit Behinderung beraten andere Betroffene

Ratgeber
Behinderung und Teilhabe

Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen sehen sich bei der Suche nach Unterstützung einem schwer durchschaubaren Sozialsystem gegenüber. Je nach Lebensphase und Einschränkung sind für Hilfen und finanzielle Leistungen ganz unterschiedliche Behörden zuständig. Der Ratgeber „Behinderung und Teilhabe" gibt hier Orientierung und hilft dabei, zum Beispiel Ansprüche gegenüber Behörden durchzusetzen und Rechte am Arbeitsplatz einzufordern. Die neue Ausgabe wurde grundlegend überarbeitet und erweitert. Somit berücksichtigt sie auch alle wesentlichen Neuregelungen des Bundesteilhabegesetzes.

Karl-Friedrich Ernst: Behinderung und Teilhabe. Alle Leistungen und Rechte. 192 Seiten, 14,90 Euro, Verbraucherzentrale NRW e. V. Erhältlich in Beratungsstellen der Verbraucherzentralen, im Buchhandel oder im Internet.

Bestellen unter: www.ratgeber-verbraucherzentrale.de

ZB SPEZIAL
SBV WAHL 2018

Die nächste Regelwahl der Schwerbehindertenvertretung – SBV WAHL – findet vom 1. Oktober bis zum 30. November 2018 statt. Mit der vorliegenden Broschüre unterstützen die Integrationsämter den Wahlvorstand, die Wahlleitung und alle mit den Wahlvorbereitungen befassten Personen bei ihren Aufgaben. Die Durchführung der SBV WAHL nach dem förmlichen und nach dem vereinfachten Wahlverfahren wird umfassend beschrieben und erläutert. Die Broschüre enthält alle Wahlformulare als Kopiervorlagen sowie Auszüge aus relevanten Gesetzen und Verordnungen. Weitere Extras zum Herausnehmen: Wahlkalender und Farbrahmen für Aushänge.

Das 168 Seiten umfassende Heft ist erhältlich beim zuständigen Integrationsamt.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt

Foto: Horst Rudel

„In vielen Unternehmen ist die SBV die treibende Kraft für Inklusion. Dafür braucht sie einen langen Atem! Deshalb ist es von Vorteil, so wie ich in jungen Jahren zu beginnen: Man kann langsam in das Amt hineinwachsen und etwas aufbauen. Anfangs hatte ich durchaus Bedenken, was meine berufliche Karriere angeht. Heute stelle ich fest, dass die SBV mir eher Türen geöffnet hat. Was mich schon immer an dieser Arbeit gereizt hat, ist das ungeheuer breite fachliche Spektrum. Hier kann man etwas bewegen und mitgestalten. Die SBV ist – neben dem Vorstandsvorsitzenden – das interessanteste Amt in einem Unternehmen!“

Joachim Steck (55) ist seit 2000 Schwerbehindertenvertretung und Gesamtschwerbehindertenvertretung bei der Landesbank Baden-Württemberg in Stuttgart. Rund 450 der insgesamt circa 10.000 Beschäftigten sind schwerbehindert oder gleichgestellt. Bis zu seiner Freistellung vor zehn Jahren arbeitete Joachim Steck als Projektleiter und Führungskraft im IT-Bereich der Bank.

CHANCEN nutzen

Für eine inklusive Arbeitswelt

Schwerbehindertenvertretungen leisten einen wertvollen Beitrag für berufliche Inklusion. Im Herbst werden sie neu gewählt. Dazu: Stimmen aus der Praxis und das Angebot des Integrationsamtes.

Rund 40.000 Schwerbehindertenvertretungen sind in deutschen Betrieben und Dienststellen aktiv. Ihre Aufgaben sind gesetzlich geregelt: Sie reichen von der persönlichen Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter über die Mitwirkung bei Einstellungen bis hin zur Beantragung von Maßnahmen, die die Beschäftigungssituation verbessern.

EIN PLUS FÜR ALLE

Die Schwerbehindertenvertretung ist in erster Linie die betriebliche Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer. Aber auch Arbeitgeber profitieren von einer kompetenten Vertrauensperson. Sie berät und unterstützt beispielsweise bei der Beantragung von Förderleistungen. Bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz schaltet sie sich frühzeitig ein und zieht bei Bedarf externe Fachleute hinzu. Das kommt dem gesamten Betrieb zugute.

Für die Integrationsämter und Arbeitsagenturen ist die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Türöffner in die Betriebe. Ihre Bemühungen, Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu sichern und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern, haben mehr Aussicht auf Erfolg, wenn Vertrauensleute als kundige Partner zur Verfügung stehen. Denn sie kennen sich mit den Gegebenheiten vor Ort am besten aus, werden frühzeitig auf Probleme aufmerksam und bringen Ideen für deren Lösungen ein.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet somit einen unverzichtbaren Beitrag für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer. Dies hat auch die Politik erkannt und entsprechend reagiert: Die Rechte und Arbeitsbedingungen der Schwerbehindertenvertretung wurden im vergangenen Jahr gestärkt. Seither ist beispielsweise die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen unwirksam, wenn die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber nicht beteiligt wurde. Außerdem sind ihre Ansprüche auf Freistellung und Fortbildung erweitert worden. In großen Betrieben können zudem mehr Stellvertreter herangezogen werden.

WACHSENDER BEDARF

Angesichts der aktuellen und künftigen Herausforderungen ist die Stärkung der Schwerbehindertenvertretung zu begrüßen. So ist die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten in den letzten zehn Jahren um fast 34 Prozent auf 1,03 Millionen gestiegen. Dies geht aus der Statistik des Anzeigeverfahrens hervor. Damit wächst auch der Bedarf an Unterstützung. Gleichzeitig führt die demografische Entwicklung dazu, dass junge Fachkräfte rarer werden. Arbeitgeber müssen sich daher verstärkt mit gesundheitlicher Prävention und der Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter auseinandersetzen. Schon heute ist die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Akteur im Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Inklusion erfordert aber nicht nur die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, sondern auch den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Betriebe sollen offener werden, insbesondere für junge Menschen mit Behinderung und für arbeitslose schwerbehinderte Menschen. Zu Beginn des Jahres waren mehr als 163.000 ohne Job. Zwar ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen aufgrund der guten Wirtschaftslage zurückgegangen. Doch nach wie vor haben es Menschen mit einer Behinderung deutlich schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden.

ZUKUNFT GESTALTEN

Wie sich die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Inklusion auswirken wird, bleibt abzuwarten. Klar ist: Sie birgt für behinderte Menschen Chancen und Risiken zugleich. Auf der einen Seite bieten moderne Technologien neue und individuelle Möglichkeiten der Unterstützung. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen wegfallen – beispielsweise einfache Routinetätigkeiten. In diesem Spannungsfeld gilt es, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Zukunft erfolgreich zu vertreten.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist in der Tat eine anspruchsvolle Aufgabe. Doch viele Vertrauenspersonen machen die Erfahrung: Der Einsatz lohnt sich, ich kann etwas bewegen! ■

Wir sagen Ja zu Inklusion, …

„Inklusion hat für mich etwas mit gesellschaftlicher Verantwortung zu tun. Beinahe jeder kennt doch in seinem privaten Umfeld jemanden, der betroffen ist. Wir beschäftigen vier Menschen mit einer Behinderung und sind immer wieder beeindruckt von der sozialen Kompetenz dieser Mitarbeiter. Eine Bereicherung für das ganze Unternehmen! Anfangs war das durchaus ein Lernprozess für alle: nämlich jeden Mitarbeiter individuell zu sehen und flexibel auf die Anforderungen zu reagieren. Inklusion kann gelingen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer versuchen, sich in die Situation des anderen hineinzuversetzen."

Hans-Hermann Specht (57) betreibt einen Edeka-Markt in Ludwigsfelde/Brandenburg mit derzeit mehr als 80 Angestellten. Er beschäftigt eine Mitarbeiterin mit Kleinwuchs sowie hör- und sehbehinderte Mitarbeiter.

Antje Knabe (56) ist Schwerbehindertenvertreterin am Friedrich-Ebert-Krankenhaus in Neumünster mit 2.100 Beschäftigten. 136 haben eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Nach dem krankheitsbedingten Ausscheiden ihrer Vorgängerin rückte Antje Knabe 2011 in das Amt nach. Die gelernte Krankenschwester ist in Teilzeit beschäftigt und für die SBV-Arbeit freigestellt.

„Die Pflege ist – wie jeder weiß – eine wichtige, aber harte Arbeit. Ich sehe mich vor allem als Lotse für unsere Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen. Wer längere Zeit erkrankt ist, sucht nach gangbaren Wegen für den Wiedereinstieg. Und auch der Arbeitgeber hat ein großes Interesse daran, seine Fachkräfte zu halten. Hier versuche ich, Lösungen aufzuzeigen. Natürlich nicht allein, sondern in und mit unserem BEM-Team. Gemeinsam gelingt es uns immer wieder, nachhaltige Lösungen zu entwickeln. An diesem Beispiel wird deutlich, wie unverzichtbar Netzwerkarbeit für die SBV ist."

… Teilhabe und Vielfalt!

„Wir setzen uns gemeinsam für eine faire, offene und inklusive Arbeitsumgebung ein, die Unterschiede begrüßt, anerkennt und wertschätzt. Eine wichtige Voraussetzung ist ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe. Selbst bei gegenläufigen Interessen geht es darum, die Sichtweisen aller Beteiligten zu würdigen und mit einzubeziehen. Daraus entwickelt sich eine kreative Dynamik, die uns voranbringt in Richtung Inklusion. Wenn man bedenkt, dass die meisten Behinderungen erst im Laufe des Lebens eintreten, wird deutlich, wie wichtig und wertvoll das Engagement der SBV ist.“

Foto: Harald Oppermann

Iris Meuer (52) ist Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers bei H&M in Deutschland. Bundesweit beschäftigt das schwedische Bekleidungsunternehmen 19.000 Mitarbeiter. Fast 700 haben eine Schwerbehinderung, darunter sind 200 gehörlose Kolleginnen und Kollegen.

Foto: Thomas Müller

„Schon immer kamen andere Menschen gern auf mich zu, um sich mir anzuvertrauen. Als mich dann vor vier Jahren unsere Gesamt-SBV fragte, ob ich nicht für unseren Bereich Ost kandidieren wolle, habe ich spontan gedacht: Das ist etwas für mich! Die Mitarbeiter sind froh, erstmals vor Ort einen Ansprechpartner zu haben. Jemand, der sich auskennt und dem sie vertrauen können. Behinderung ist ja nach wie vor ein sensibles Thema. Aus der Belegschaft kommen viele Fragen. Das Klima ist offener geworden.“

Silke Schmeißer (38) ist Schwerbehindertenvertreterin und Betriebsrätin für den Bereich Ost der Drogeriemarktkette dm. Von den insgesamt rund 4.500 Beschäftigten sind mehr als 80 schwerbehindert oder gleichgestellt. Silke Schmeißer arbeitet als stellvertretende Leiterin der dm-Filiale in Gotha.

Packen wir's an!

Damit die Wahl erfolgreich wird: Die Integrationsämter unterstützen Sie bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl. Zum Beispiel mit Kursen vor Ort.

Foto: Werner Kaiser

Hartmut Walter (59), Mitarbeiter im Bereich Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit des Integrationsamtes beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Hildesheim

„Die Schwerbehindertenvertretungen machen sich stark für Inklusion am Arbeitsplatz. Dafür hat der Gesetzgeber ihre Rechte erweitert und gleichzeitig die Arbeitgeber stärker in die Pflicht genommen. Ich beobachte, dass die Vertrauensleute ihre Aufgabe heute mit einem größeren Selbstverständnis wahrnehmen. Das hat sicher auch mit der wachsenden Bedeutung von Gesundheitsmanagement und BEM in den Unternehmen zu tun. Denn auch hier leistet die SBV mit ihrer Fachkompetenz einen wichtigen Beitrag. Wir, die Integrationsämter, unterstützen sie. Zum Beispiel durch Kurse, Fachliteratur und persönliche Beratung."

Rechtzeitig planen

Die SBV Wahl findet zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 statt. Dies betrifft Betriebe und Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten. Es gibt zwei Wahlverfahren: das förmliche oder das vereinfachte. In jedem Fall sind bestimmte Schritte und Fristen einzuhalten. Deshalb empfehlen wir Ihnen, die Vorbereitung der Wahl schon jetzt anzugehen.

Viel Erfolg!

10 Argumente für eine SBV

- Qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte gewinnen
- Bei Fragen zu Behinderung und Rehabilitation informieren und beraten
- Bei Problemen am Arbeitsplatz unterstützen, im Bedarfsfall externe Fachleute hinzuziehen
- Bei Konflikten vermitteln und Lösungen finden
- Präventive Maßnahmen im Betrieb unterstützen
- Barrieren abbauen, Arbeitsplätze ergonomisch gestalten
- Die Wiedereingliederung länger erkrankter Mitarbeiter fördern (Fachkräfte sichern!)
- Förderleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausschöpfen
- Dem Betrieb unproduktive Kosten ersparen (Ausgleichsabgabe!)
- Das soziale Klima im Betrieb verbessern

SBV WAHL KOMPAKT
Alles was Sie brauchen

Alle Unterlagen!

ZB SPEZIAL
SBV WAHL 2018

Ratgeber, Wahlkalender, Formulare, Aushang

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

FORMULARE ONLINE

Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Erst mal fit machen

WAHL NAVI

Interaktiver Wahlkalender

www.wahlnavi.integrationsaemter.de

KURS VOR ORT

Gründlich vorbereiten

Kursprogramm der Integrationsämter unter:
www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

Wie organisieren?

ZB INFO
SBV WAHL 2018

Handlungshilfe, Checklisten

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

Fragen? Fragen!

BIH FORUM

Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/forum

Wie läuft die Arbeit?

ZB SPEZIAL
SBV GUIDE

Praxisleitfaden

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

SBV WAHL KOMPAKT

... alles online

www.integrationsaemter.de/wahl

Die Schriften können Sie bei Ihrem Integrationsamt bestellen:
www.integrationsaemter.de/kontakt

Er wird gebraucht: Sven Krobitzsch (li.) arbeitet seit fünf Jahren in einem Unternehmen, das Bandsägen herstellt

Nachgehakt

Wenn alle Seiten mitziehen

Mithilfe der Unterstützten Beschäftigung hat Sven Krobitzsch auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst. Fünf Jahre ist es her, dass die ZB darüber berichtet hat. Was ist aus ihm geworden? Wir haben nachgefragt.

Seine Geschichte zeigt, was möglich ist, wenn alle Seiten mitziehen", sagt Luzie Herrmann vom Integrationsfachdienst (IFD) in Gera. Sie begleitet Sven Krobitzsch, kennt seinen beruflichen Weg: Wie er vor fünf Jahren bei der Firma Arntz Sägetechnik GmbH im thüringischen Schmölln anfing. Wie er im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung als Produktionshelfer qualifiziert und dort schließlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurde.

Gut integriert: Sven Krobitzsch und sein Team

Akzeptiert und integriert Prokurist Thomas Rettberg bestätigt: „Herr Krobitzsch ist absolut zuverlässig und pünktlich, er ist sehr gut im Team integriert und fast nie krank." Der 36-jährige Mitarbeiter gehört zu einer Mannschaft, die in Früh- und Spätschicht im Einsatz ist. Dabei bilden immer zwei Kollegen ein Team. Diese Arbeitsweise kommt Sven Krobitzsch entgegen, weil ihm so immer ein Kollege zur Seite steht, der ihn anleiten und sein Arbeitsergebnis kontrollieren kann. „Das funktioniert, weil alle seine Einschränkungen akzeptieren", erklärt Luzie Herrmann. Selbstverständlich sei das nicht. Eher ein Verdienst des Arbeitgebers und der Kollegen. So murrt keiner, wenn der behinderte Mitarbeiter für seine Aufgaben etwas mehr Zeit oder zusätzliche Pausen braucht. Denn jeder weiß: Er gibt sein Bestes.

Veränderte Arbeitsbedingungen Trotzdem ist es gut, dass Luzie Herrmann nur einen Anruf entfernt ist. „Sven Krobitzsch lässt sich schnell entmutigen, wenn Schwierigkeiten auftauchen. Er fällt dann in ein Motivationsloch. Im Gespräch versuche ich, ihn wieder aufzubauen", sagt die IFD-Beraterin. Seine Sorgen nimmt sie ernst. Etwa, wenn er mit Veränderungen in seinem Arbeitsumfeld hadert: Im vergangenen Jahr bezog die Firma eine neue Produktionshalle, seither werden dort ausschließlich Bandsägen hergestellt. Die Metallteile, die Sven Krobitzsch und seine Kollegen bearbeiten, sind größer als früher. Sven Krobitzsch findet, dass die Arbeit dadurch anstrengender geworden ist. „Im Sommer wollte er aufgrund der Hitze auf Teilzeit umsteigen", erinnert sich Thomas Rettberg. „Wir konnten ihn davon überzeugen, dass er weitermacht. Er wird schließlich gebraucht!"

Finanzieller Ausgleich Zum Ausgleich der behinderungsbedingten Leistungseinschränkung seines Mitarbeiters erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss, ebenso für den Betreuungsaufwand.

Ein Glücksfall Und Sven Krobitzsch? Die Arbeit ist sein Lebensinhalt. Sie fordert ihn heraus, gibt ihm aber auch Halt. Der Arbeitsplatz bei Arntz war ein Glücksfall, damals, als er arbeitslos war und sogar die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen erwogen wurde. Es spricht viel dafür, dass diese Beschäftigung Bestand hat. Auch wenn es immer wieder Veränderungen geben wird. ■

Schwerbehindertenvertretung
Herausgabe eines Raums

Leitsätze

1. § 96 Abs. 9 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raums ein. Die Vorschrift eröffnet für den Arbeitgeber das Ermessen, ob er der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume und Sachmittel zur Verfügung stellt, anstelle sie auf die Mitbenutzung der Räume des Betriebsrats zu verweisen.

2. Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Raum, auch wenn er ihr einmal zugewiesen worden ist. Die Ausübung eines Herausgabeverlangens auf den zugewiesenen Raum unterliegt nur der Missbrauchskontrolle.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.04.2017 – 6 TaBV 47/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Beteiligten streiten um die Herausgabe eines seit Jahren von der Schwerbehindertenvertretung genutzten Raums, der sich unmittelbar neben dem Betriebsratsbüro befand. Der Aufforderung, den Raum aufzugeben und in ein anderes Gebäude zu ziehen, in dem alle mit dem Thema Gesundheit befassten Institutionen untergebracht werden sollten, kam die Schwerbehindertenvertretung nicht nach. Dem Antrag auf Herausgabe des Büroraums gab das Arbeitsgericht Lübeck statt, die dagegen eingereichte Beschwerde wurde vom Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein abgewiesen.

Das Gericht führte aus, dass § 96 Abs. 9 SGB IX der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raums einräumt. Das SGB IX verweise die Schwerbehindertenvertretung vielmehr darauf, die Räume und Sachmittel des Betriebsrats mitzubenutzen. Ob der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume zur Verfügung stellt, steht in seinem Ermessen. Tut er dies, kann daraus kein Anspruch auf einen bestimmten Raum hergeleitet werden. Das Verlangen des Arbeitgebers auf Herausgabe eines bisher genutzten Raums unterliege lediglich der Missbrauchskontrolle. Das Verlangen dürfe nicht zur Erreichung unzulässiger Zwecke und nicht willkürlich eingesetzt werden. ■

Diskriminierung
Entschädigung

Leitsätze

1. Der am Ende eines Lebenslaufs unter der Überschrift „Besondere persönliche Merkmale“ allein enthaltene Vermerk „zu 80 % schwerbehindert“ ist ein ausreichender Hinweis auf eine bestehende Schwerbehinderung.

2. Die Verletzung der Förderpflicht nach § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX, die fehlende Bestellung eines Schwerbehindertenbeauftragten nach § 98 SGB IX sowie die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX indizieren eine Diskriminierung wegen Behinderung.

3. An die Annahme eines Rechtsmissbrauchs bei der Geltendmachung einer Entschädigung nach § 15 AGG sind hohe Anforderungen zu stellen.

LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2017 – 14 Sa 1427/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der 1968 geborene zum Software-Ingenieur und Volljuristen ausgebildete Kläger bewarb sich bei der Beklagten aus einer Selbstständigkeit heraus erfolglos auf eine Stelle, für die ein „frisch gebackener Jurist“ gesucht wurde. Der Lebenslauf enthielt unter der Überschrift „Besondere persönliche Merkmale“ den Hinweis „zu 80 % schwerbehindert“. Die Beklagte hatte die Stelle nicht der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, hatte keinen Schwerbehindertenbeauftragten bestellt und die Pflichtquote nach § 71 Sozialgesetzbuch (SGB) IX nicht erfüllt. Gegen die Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung machte der Kläger gerichtlich Schadensersatzansprüche nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm führte aus, der Kläger werde unter anderem auch wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Sein Hinweis auf seine Schwerbehinderteneigenschaft im Lebenslauf unter dem Punkt „Besondere persönliche Merkmale“ sei ausreichend platziert, da die Information ohne Weiteres erkennbar und wahrnehmbar war. Indizien für die Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung sind die Tatsachen, dass die Beklagte ihrer Förderpflicht nach § 81 Abs. 1 und 2 SGB IX nicht nachgekommen ist und sie der Agentur für Arbeit die freie Stelle nicht gemeldet hatte. Hinzu kommt das Fehlen eines Schwerbehindertenbeauftragten im Betrieb und die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX.

Eine rechtsmissbräuchliche Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs wurde nicht gesehen. An die Annahme eines solchen Einwands sind hohe Anforderungen zu stellen. Es müssen im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigen. Allein aus der Güte des Bewerbungsschreibens, der Zahl der erfolglosen Bewerbungen und der Zahl der Entschädigungsprozesse kann nicht auf einen Rechtsmissbrauch geschlossen werden. ■

Hinweis: Die zitierten Vorschriften entsprechen dem Rechtsstand bis 31.12.2017.

Foto: Fraunhofer IAO/Ludmilla Parsyak

Seite an Seite: Ein schwerbehinderter Mitarbeiter und sein Roboter-Kollege APAS bei der Montage. Ihre Zusammenarbeit wird wissenschaftlich erforscht

Unterstützende Robotertechnik

Mensch und Maschine – ein Team

Arbeitsabläufe optimieren und Belastungen für die Belegschaft minimieren: Robotertechnik macht es möglich. Die ISAK gGmbH, ein Inklusionsbetrieb in Sachsenheim bei Stuttgart, nimmt an einem Forschungsprojekt teil, bei dem ein Roboter monotone und gelenkbelastende Arbeiten übernimmt.

Präzise fährt der Roboterarm eine Kunststoffplatte mit 64 Steckplätzen ab und presst ein Plastikteil in das andere. Sobald ISAK-Betriebsleiter Andreas Paul Müller zu nah an den automatischen Produktionsassistenten herankommt, bleibt dieser abrupt stehen. „Der Roboterarm ist mit einer feinen Sensorhaut überzogen“, erklärt Andreas Paul Müller. Dank der modernen Sicherheitssensorik kann der sonst übliche Schutzzaun zum Roboter entfallen. Mensch und Maschine arbeiten hier unmittelbar zusammen.

KOLLEGE ROBOTER

Die ISAK gGmbH, die für Kunden aus der Industrie Lohnarbeiten ausführt, nimmt teil am Forschungsprojekt „AQUIAS – Teilhabe durch Robotik“. Das Projekt wird vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) wissenschaftlich begleitet und von der Firma Bosch technisch unterstützt (siehe Info-Box). Die Wissenschaftler gehen der Frage nach, wie die barrierefreie Mensch-Roboter-Kooperation gezielt für schwerbehinderte Beschäftigte genutzt werden kann. Die individuelle Unterstützung durch mobile Produktionsassistenten verspricht schwerbehinderten Menschen mehr Teilhabe am Arbeitsleben. „Unser Ziel ist es, auch Mitarbeitern, die wegen ihrer Behinderung diese Montagearbeiten bislang nicht ausführen konnten, ein neues Arbeitsfeld zu eröffnen“, erklärt Geschäftsführer Thomas Wenzler. Etwa die Hälfte seiner rund 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben körperliche Einschränkungen.

BELASTUNGEN ABBAUEN

Bei der Montage von Bauteilen soll der Roboter die belastenden und monotonen Einpressarbeiten übernehmen, die bislang von schwerbehinderten Beschäftigten mit einer Handhebelpresse ausgeführt wurden. Mit seinem Greifer zieht er vom Mitarbeiter vorbereitete Werksteile zu sich und schiebt sie nach der Bearbeitung wieder zurück. „Die abschließenden Kontroll- und Prüfaufgaben bleiben dagegen beim Menschen“, betont Thomas Wenzler. Die höhenverstellbaren Arbeitstische erlauben es, abwechselnd im Sitzen oder im Stehen zu arbeiten. So

Foto: Fraunhofer IAO/Ludmilla Parsyak

Modernste Sicherheitstechnik

werden einseitige Belastungen vermieden. Für den automatischen Produktionsassistenten ist dies kein Problem, denn er passt sich mit seinem Roboterarm flexibel an die veränderte Tischhöhe an.

JOBS SICHERN

Seit Mai 2017 ist der Roboter in der Werkhalle von ISAK im Einsatz. „Bei der täglichen Arbeit sehen wir immer wieder Verbesserungsmöglichkeiten. In enger Zusammenarbeit mit der Firma Bosch versuchen wir, die noch bestehenden Kinderkrankheiten zu beseitigen“, sagt Thomas Wenzler. Zum Beispiel soll der Roboter gleich erkennen, welche Steckplätze belegt sind und welche nicht. Die leeren Steckplätze soll er überspringen. Das spart viel Zeit. „Wir wollen effizienter arbeiten, aber nicht auf Kosten unserer Beschäftigten. Das ist auch grundsätzlich der Ansatz des Forschungsprojektes AQUIAS. Denn: Sobald Robotertechnik eingesetzt wird, wächst bei den Mitarbeitern die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Deshalb benötigen wir einen Roboter, der sie in ihrer Arbeit unterstützt und nicht verdrängt“, betont Geschäftsführer Thomas Wenzler.

Auch wenn der Arbeitsplatz für viele Behinderungsarten geeignet ist, gibt es doch auch Einschränkungen: Menschen, die einen Herzschrittmacher tragen oder an einem Anfallsleiden erkrankt sind, dürfen nicht mit dem Roboter arbeiten. „Es gibt einfach noch zu wenige Erkenntnisse darüber, wie sich die Frequenz des Roboters auf die Frequenz eines Herzschrittmachers auswirkt“, erläutert Betriebsleiter Andreas Paul Müller.

NEUE WEGE GEHEN

Auf lange Sicht möchte sich das Unternehmen für die Zukunft wappnen. Weitere Einsatzmöglichkeiten des Roboters werden schon jetzt mitgedacht. So könnte zum Beispiel der Stanzstift durch einen Schrauber ersetzt werden, sodass Teile sicher miteinander verschraubt werden können. Doch bis dahin steckt noch viel Forschungsarbeit in der Robotertechnik. Für Thomas Wenzler ist klar, sich mit seinem Unternehmen und seinen Beschäftigten zielstrebig auf diesen Weg zu begeben. ■

Foto: Fraunhofer IAO/Ludmilla Parsyak

Der Roboterarm passt sich unterschiedlichen Tischhöhen an

Foto: privat

„Sobald Robotertechnik eingesetzt wird, wächst bei den Mitarbeitern die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Deshalb benötigen wir einen Roboter, der sie in ihrer Arbeit unterstützt und nicht verdrängt.“

Thomas Wenzler, Geschäftsführer der ISAK gGmbH, Sachsenheim

Projekt AQUIAS – Teilhabe durch Robotik

AQUIAS ist die Abkürzung für „Arbeitsqualität durch individuell angepasste Arbeitsteilung zwischen Servicerobotern und schwer-/nichtbehinderten Produktionsmitarbeitern“. Es handelt sich dabei um ein Verbundprojekt zwischen dem Inklusionsbetrieb ISAK, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Robert Bosch GmbH. AQUIAS wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell gefördert.

Die Wissenschaftler des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO entwickeln in dem Projekt Praxislösungen der Mensch-Roboter-Kollaboration. Die Firma Bosch stellt den mobilen Produktionsassistenten „APAS“ bereit und passt ihn speziell für ISAK an. Der Inklusionsbetrieb ISAK führt im Auftrag seiner Kunden aus der Automobilindustrie, der Medizintechnik oder dem Sanitärbereich Qualitätsprüfungen durch, montiert und verpackt Ware. Die Praxisphase des Projektes läuft noch bis September 2018.
Mehr Informationen unter: www.aquias.de und www.isakggmbh.de

1 2018

Ihr Integrationsamt
± Ihre Leistungen

LVR Qualität für Menschen

www.integrationsamt.lvr.de

ZB Rheinland

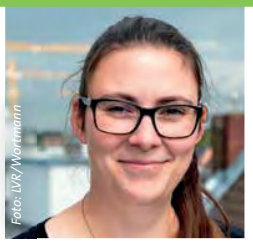
Behinderung & Beruf

Nachrichten LVR-Integrationsamt

Ihr Team für die SBV WAHL 2018

Sie sind noch unsicher, wie Sie die Wahl in Ihrem Betrieb richtig organisieren? Oder Sie kandidieren zum ersten Mal für das Amt der Schwerbehindertenvertretung? Beim LVR-Integrationsamt stehen Ihnen kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner rund um die Fragen zur SBV WAHL zur Verfügung!

Frauke Borchers
frauke.borchers@lvr.de



Anna Esser
anna.esser@lvr.de

Harald Kill
harald.kill@lvr.de

Manuela Landmann
manuela.landmann@lvr.de

Michael Nicht
michael.nicht@lvr.de

Ulrike Röser
ulrike.roeser@lvr.de

Britta Stegmann
britta.stegmann@lvr.de

René Stenz
rene.stenz@lvr.de

Birgit Werth
birgit.werth@lvr.de

Christina Wortmann
christina.wortmann@lvr.de

Simone Zimmer
simone.zimmer@lvr.de

Mehr zur SBV Wahl
www.integrationsaemter.de/wahl

Ihr Kontakt
LVR-Integrationsamt
Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln, Telefon 02 21/8 09-42 90

ZB Rheinland
In diesem Heft als Beilage mit dem Thema
Technischer Beratungsdienst und Inklusionsberatung der Kammern

ISSN 1433-4089
2 2018

www.integrationsamt.lvr.de
ZB Rheinland

SBV WAHL 2018

Behinderung & Beruf

Ein Plus für alle

Die Schwerbehindertenvertretung

Foto: Paul Esser

Foto: Paul Esser

Die SBV ist ihr Ding: Antje Adrian und Karl Lambertz stellen sich erneut zur Wahl

Im Herbst 2018 wird in den Betrieben und Dienststellen die Schwerbehindertenvertretung gewählt. Ihr ehrenamtliches Engagement wird mehr geschätzt und gebraucht denn je. Hiervon profitieren nicht nur die schwerbehinderten Beschäftigten, sondern der gesamte Betrieb.

Die Schwerbehindertenvertretung

- informiert und berät bei Fragen zu Behinderung, Rehabilitation und Arbeitsplatzgestaltung.
- schöpft die Förderleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus.
- arbeitet mit externen Partnern zusammen.
- vermittelt bei Konflikten und findet Lösungen.
- fördert die Wiedereingliederung länger erkrankter Mitarbeiter (Fachkräftesichern).
- erspart dem Betrieb unproduktive Kosten(Ausgleichsabgabe).
- setzt die betriebliche Inklusion um.

Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 werden im Rheinland die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) neu gewählt. Sie setzen sich gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. Dabei steht die SBV nicht nur den Beschäftigten mit Behinderung mit Rat und Tat zur Seite, sondern unterstützt auch den Arbeitgeber bei allen Fragen rund um ihre Beschäftigung.

Wichtige Partner Auch für das LVR-Integrationsamt sind die SBV wichtige Partner. Sie sind die Verbindung in die Betriebe oder Dienststellen, kennen sich mit den Gegebenheiten vor Ort aus und können frühzeitig auf Probleme aufmerksam machen und Lösungsvorschläge einbringen. Auf die SBV kann man nicht mehr verzichten. Sie wird hoch geschätzt, nicht zuletzt auch von Arbeitgebern. Das hat auch die Politik erkannt und ihre Rechte und Arbeitsbedingungen im neuen SGB IX gestärkt sowie im aktuellen Koalitionsvertrag verankert.

Ein Amt mit Zukunft Gerade in Zeiten des Umbruchs, hervorgerufen durch die zunehmende Digitalisierung und den demographischen Wandel, aber auch durch das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention, nimmt die betriebliche Inklusion einen hohen Stellenwert ein – auch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Hier sind kompetente und engagierte Vertrauenspersonen gefragt. Denn sie sind die wichtigsten betrieblichen Akteure, um Inklusion in der Arbeitswelt erfolgreich und nachhaltig umzusetzen.

Ein Amt für Macher Das Amt der SBV verlangt persönliche Qualitäten wie Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen ebenso wie fundiertes Fachwissen. Es ist eine anspruchsvolle, aber auch interessante und vielseitige Aufgabe für Menschen, die sich einsetzen und etwas bewegen wollen. Der Einsatz lohnt sich – darüber berichten auf den folgenden Seiten fünf erfahrene Schwerbehindertenvertretungen. ■

Stimmen aus der Praxis

Erfahrene Schwerbehindertenvertretungen berichten

Fünf Schwerbehindertenvertretungen aus dem Rheinland blicken auf ihre bisherige Amtszeit zurück, berichten über ihre Erfahrungen und geben Tipps, worauf es ankommt und worauf zu achten ist.

Foto: Paul Esser

Kreatives Denken ist gefragt

„Das Amt ist sehr vielseitig. Ich werde immer wieder mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert. Das liegt auch daran, dass die Stadt Wesseling nicht nur aus einem Rathaus besteht, sondern auch Kitas oder einen Betriebshof betreibt. Man ist immer wieder gefragt, neue kreative Wege einzuschlagen. Auf schon Dagewesenes kann ich mich kaum berufen. Das empfinde ich persönlich als sehr bereichernd. Besonders wichtig ist es, die Kolleginnen und Kollegen gut zu beraten. Dafür benötigt man ein gewisses Maß an Empathie. Man darf dabei aber das Ziel nicht aus den Augen verlieren und muss sich darauf konzentrieren. Und dazu gehört, sich das nötige Fachwissen anzueignen und ein internes wie auch externes Netzwerk mit Unterstützern aufzubauen. Mir helfen dabei die Kurse des LVR-Integrationsamtes. Dort mache ich mich inhaltlich fit und bringe mich auf den aktuellen Stand, andererseits kann ich wichtige Kontakte knüpfen, zum Beispiel zu den Ansprechpartnern des LVR-Integrationsamtes und zu anderen Kursteilnehmern. So habe ich mir im Laufe der Zeit ein Netzwerk aufgebaut, das ich in meiner täglichen Arbeit auch benötige.

Antje Adrian (51) wurde im Januar 2018 zur Schwerbehindertenvertreterin (SBV) der Stadt Wesseling gewählt, zuvor war sie vier Jahre lang stellvertretende SBV. In der Stadtverwaltung arbeiten über 400 Beschäftigte, 44 davon sind schwerbehindert.

Man braucht ein breites Kreuz

Foto: Paul Esser

„Ich empfinde die Arbeit als SBV sehr erfüllend. Als SBV kann ich wirklich etwas bewegen! Wichtig ist allerdings, dass man frühzeitig lernt, sich abzugrenzen. Man darf die Probleme nicht mit nach Hause nehmen. Deswegen arbeite ich auch weiterhin noch in meinem IT-Job: der pustet mir sozusagen das Hirn frei. Meiner Erfahrung nach fordert das Amt ganz unterschiedliche Eigenschaften: Man muss empathisch sein, sich in die Situation der Kolleginnen und Kollegen hineinversetzen können. Man muss aber auch ‚ein breites Kreuz haben', um etwas beim Arbeitgeber durchzusetzen. Selbst bei uns im Haus ist das nötig, obwohl wir gut und vertrauensvoll mit unserem Arbeitgeber zusammenarbeiten. Aber trotzdem kommt man immer wieder an Grenzen, weil etwas teuer oder aufwendig wird. Deswegen ist es auch so wichtig, Inklusion im Unternehmen immer wieder zum Thema zu machen, so dass Barrierefreiheit selbstverständlich wird und schon bei der Einstellung Menschen mit Behinderung auf die Bildfläche kommen.

Boris Piwowarsky (47) ist seit 2013 Schwerbehindertenvertreter (SBV) und seit 2017 Gesamtschwerbehindertenvertreter bei Galeria Kaufhof in Köln. Er hat sich nicht freistellen lassen – obwohl es ihm angeboten wurde – und arbeitet weiter in seinem Job in der IT-Abteilung des Unternehmens. Von den insgesamt 1.500 Beschäftigten sind 100 schwerbehindert.

Foto: Paul Esser

Die SBV ist ganz mein Ding!

Als ich für das Amt der SBV antrat, habe ich schnell festgestellt: Das ist ganz mein Ding! Menschen zu beraten, zu begleiten und ihnen einen Weg aufzuzeigen, wie sie möglichst im Beruf bleiben können. Sehr hilfreich für meine Arbeit ist meine Ausbildung zum Verhaltenstrainer: Dort habe ich gelernt, mich an den entscheidenden Stellen zurückzunehmen und nur zuzuhören, damit meine Gesprächspartner auch einmal ‚Ballast' abwerfen können. Denn im Polizeidienst haben wir es häufig mit Erlebnissen zu tun, die sich posttraumatisch oder seelisch auswirken. Um darauf besser reagieren zu können, haben wir in den letzten Jahren unsere örtlichen SBV-Teams in Gesprächs- und Verhandlungsführung geschult, so dass wir gute Voraussetzungen für Verhandlungen mit den Arbeitgebern haben. Teamarbeit ist mir sehr wichtig. Deswegen wünsche ich mir auch, dass noch mehr Kollegen – vor allem auch junge Leute – in den SBV-Teams mitarbeiten.

Karl Lambertz (58) ist Gesamtschwerbehindertenvertreter bei der Bundespolizeidirektion St. Augustin und zuständig für Nordrhein-Westfalen. Nach dem Ausscheiden seines Vorgängers rückte Karl Lambertz 2011 in das Amt nach. 220 der insgesamt 3.600 Beschäftigten sind schwerbehindert.

Gute Argumente sind wichtig

Foto: Paul Esser

Ich nehme regelmäßig – rund fünf Wochen jährlich – an den Regionalkonferenzen der Betriebsräte teil. Dort habe ich als SBV ein Teilnahmerecht. Das ist für mich ausgesprochen wichtig, da ich viel Wert auf eine enge kollegiale Zusammenarbeit mit unseren Betriebsräten lege. Das ist auch mein Tipp für neu gewählte SBV: Sie sollten sich nicht als Konkurrenz zum Betriebsrat sehen, sondern darauf hinarbeiten, ein Team zu werden. Die Unterstützung des Betriebsrates benötige ich zum Beispiel deutlich bei der Umsetzung unserer Inklusionsvereinbarung – sie soll schließlich gelebt werden. Sie sieht eine Pflichtbeschäftigung von 25 schwerbehinderten Praktikanten vor. Eine stolze Zahl! Aber wir haben im Unternehmen auch lange über diese Zahl diskutiert. Schließlich konnte ich unseren Chef mit guten Argumenten überzeugen. Gegenseitiges Vertrauen erleichtert die Zusammenarbeit.

Wolfgang Schubert (56) ist seit 1998 Schwerbehindertenvertreter (SBV) und seit 2014 Gesamtschwerbehindertenvertreter bei Selgros. Im vorletzten Jahr wurde das Unternehmen von Transgourmet Deutschland übernommen. So ist Wolfgang Schubert jetzt für 580 schwerbehinderte Beschäftigte von insgesamt 10.000 Beschäftigten zuständig.

Foto: Paul Esser

Ohne Team geht es nicht

Stets ein offenes Ohr für die Belange meiner Kollegen zu haben, ist selbstverständlich für mich. Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie es sich anfühlt „anders" zu sein, denn seit meiner Kindheit bin ich hochgradig hörbehindert. Durch meine langjährige Erfahrung und meine Beharrlichkeit konnte ich in unserem Unternehmen viele Themen bewegen. Dabei bin ich nicht allein, denn nur gemeinsam sind wir stark. So ist auch die BEM-Auszeichnung des LVR-Integrationsamtes in 2016 ein gemeinsamer Erfolg für den AXA Standort in Düsseldorf. Dahinter steht ein Team, das an einem Strang zieht. Meine Aufgabe ist es, die Kommunikation auf allen Ebenen im Konzern zu suchen – vom Personalvorstand bis hin zu den Betriebsräten – und dort ein Bewusstsein und die Motivation für die Beschäftigung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen zu wecken. Das ist für mich das Allerwichtigste.

Claudia Möller (58) ist seit 1994 Schwerbehindertenvertreterin (SBV) in Düsseldorf und seit 2001 Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertreterin bei AXA. Sie ist Ansprechpartnerin für rund 500 schwerbehinderte von insgesamt 9.000 Beschäftigten.

SBV WAHL KOMPAKT

Alles was Sie brauchen

Alle Unterlagen!

ZB SPEZIAL
SBV WAHL 2018

Ratgeber, Wahlkalender, Formulare, Aushang

Als PDF unter: **www.integrationsaemter.de**/wahl

FORMULARE ONLINE

Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Wie organisieren?

ZB INFO
SBV WAHL 2018

Handlungshilfe, Checklisten

Als PDF unter: **www.integrationsaemter.de**/wahl

Wie läuft die Arbeit?

ZB SPEZIAL
SBV GUIDE

Praxisleitfaden

Als PDF unter: **www.integrationsaemter.de**/wahl

Die Schriften können Sie bestellen beim LVR-Integrationsamt:
www.integrationsamt.lvr.de

Erst mal fit machen

WAHL NAVI

Interaktiver Wahlkalender

www.wahlnavi.integrationsaemter.de

KURS VOR ORT

Kursprogramm des LVR-Integrationsamtes

www.kursangebot.lvr.de

Fragen? Fragen!

LVR INTEGRATIONSAMT

Unser Team hilft weiter

www.integrationsamt.lvr.de
> Alles zur SBV-Wahl 2018

BIH FORUM

Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/forum

SBV WAHL KOMPAKT

... alles online

www.integrationsaemter.de/wahl

Impressum

ZB Rheinland erscheint viermal jährlich als Beilage der Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf
Herausgeber Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)
Verlag Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon 06 11/90 30 - 3 23,
E-Mail sabine.wolf@universum.de

Redaktion Timo Wissel (verantw. für Herausgeber), Simone Zimmer; Sabine Wolf (verantw. für Verlag), Elly Lämmlen
Herstellung Alexandra Koch
Layout Atelier Stepp, Speyer
Papier Gedruckt auf umweltfreundlich hergestelltem Papier
Druck pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz

Auflage 29.000
Redaktionsschluss Mai 2018
www.integrationsaemter.de ist das Internet-Angebot der deutschen Integrationsämter
Kontakt: Timo Wissel, Telefon 02 21/8 09 - 43 11

Bei Adressänderungen wenden Sie sich bitte an:
Olaf Fiege, E-Mail olaf.fiege@lvr.de

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2895

öffentlich

Datum: 17.08.2018
Dienststelle: LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum
Bearbeitung: Herr Dr. Schaffer

Gesundheitsausschuss	**07.09.2018**	**Kenntnis**
Schulausschuss	**10.09.2018**	**Kenntnis**
Kulturausschuss	**19.09.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Dissertation von Anke Hoffstadt über die Geschichte der Gehörlosenschulen des LVR nach 1945 als Bestandteil der Beantwortung der Anträge 12/390 und 14/140

Kenntnisnahme:

Der Sachstandsbericht zur Dissertation über die Geschichte der Gehörlosenschulen des LVR nach 1945 gemäß Vorlage 14/2895 wird zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	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

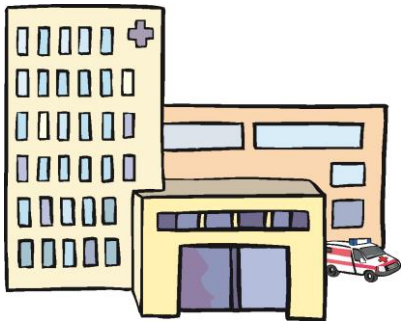
L i m b a c h

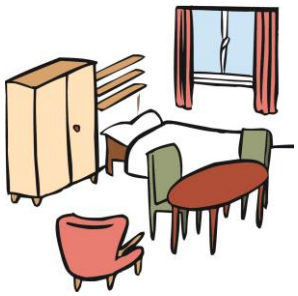
Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der LVR hat viele Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und für psychisch kranke Menschen.

Zum Beispiel Krankenhäuser, Wohnheime und Schulen.



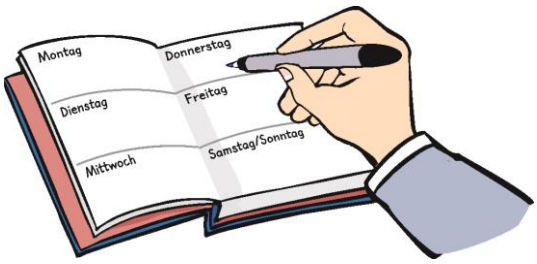


Der LVR will das genau wissen:
Wie war früher das Leben und der Alltag für die Menschen in den besonderen Einrichtungen? Ging es ihnen dort gut oder schlecht?

Die Wissenschaftlerin Anke Hoffstadt hat die Geschichte der Schulen für gehörlose Menschen und hörbehinderte Menschen nach dem Jahr 1945 genau untersucht.

Sie hat darüber an der Universität Düsseldorf eine Doktorarbeit geschrieben.

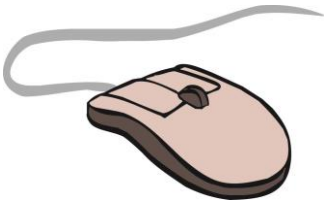
Das Buch mit der Untersuchung wird am **8. Oktober 2018**
in Köln vorgestellt. Alle dürfen dabei sein.



Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR
in Leichter Sprache finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



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

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

Zusammenfassung:

Das auf Grundlage des Antrages 12/390 ab dem Jahre 2011 durch ein Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Instituts für Geschichte der Medizin in Düsseldorf durchgeführte Projekt der „Aufarbeitung und Dokumentation der Geschichte der Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen des LVR seit 1945" ist abgeschlossen und wird am 8. Oktober 2018 in einer Veranstaltung im Landeshaus öffentlich präsentiert werden. Ein Bestandteil des Forschungsprojektes ist die Dissertation „Zur Geschichte von Gehörlosen und Menschen mit Sinnesbehinderungen in Schulen des Landschaftsverbandes Rheinland nach 1945. Strukturen und Einblicke" von Anke Hoffstadt. Die dreibändige Publikation wird unter dem umfassenden Titel „Anstaltswelten. Psychiatrische Krankenhäuser und Gehörlosenschulen des Landschaftsverbandes Rheinland nach 1945" einen weiteren elementaren Beitrag zur Aufarbeitung der Geschichte des LVR und seiner Einrichtungen darstellen und demgemäß auch dem Auftrag aus Antrag 14/140 bezüglich der Information der politischen Vertretung gerecht werden. Die öffentlichkeitswirksame Vorstellung der Forschungsergebnisse ist für den 8. Oktober 2018 in Köln vorgesehen.

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Nummer 9 „Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben" des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2895

Dissertation von Anke Hoffstadt über die Geschichte der Gehörlosenschulen des LVR nach 1945

I. Ausgangssituation

Mit Beschluss zu Antrag 12/390 wurde die Verwaltung beauftragt, „die Geschichte der Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen in Einrichtungen des LVR aufzuarbeiten und zu dokumentieren".

Die inhaltlichen Rahmenbedingungen wurden mit den LVR-Dezernaten Schulen und Integration sowie Klinikverbund und Heilpädagogische Hilfen abgestimmt. Im Mittelpunkt sollten die LVR-Kliniken sowie die Förderschulen (damals: Gehörlosenschulen) mit typischen Beispielen stehen. Angestrebt werden sollte nicht eine Geschichte einzelner Institutionen, sondern eine Sozial- und Kulturgeschichte der Kliniken und Förderschulen mit typischen Beispielen. Am 14. Januar 2011 wurde zwischen dem LVR und einem Team von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen des Instituts für Geschichte der Medizin in Düsseldorf ein Projektvertrag abgeschlossen.

Ergänzend wurde mit Antrag 14/140, „Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/2018", die Verwaltung beauftragt, der politischen Vertretung eine Berichtsvorlage mit den Ergebnissen der wissenschaftlichen Untersuchungen im Rahmen der Dissertation „Zur Geschichte von Gehörlosen und Menschen mit Sinnesbehinderungen in Schulen des Landschaftsverbandes Rheinland nach 1945. Strukturen und Einblicke" von Anke Hoffstadt vorzulegen.

Im Zuge der Projektarbeiten wurde eine dreibändige Aufarbeitung zur Geschichte der Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen in Einrichtungen des LVR entwickelt.

Der erste Band enthält vor allem die Ausführungen von Frank Sparing über die Geschichte der psychiatrischen Krankenhäuser des LVR bis 1970, Band II vor allem den Beitrag von Andrea zur Nieden und Karina Koretzky über die Geschichte der psychiatrischen Krankenhäuser des LVR in den 1970er und 1980er-Jahren. Der dritte Band, welcher unter dem Titel „Gehörlosigkeit als ‚Behinderung' Menschen in den Gehörlosenschulen des Landschaftsverbandes Rheinland nach 1945" veröffentlicht wird, stellt die Forschungsergebnisse der o. a. Dissertation von Anke Hoffstadt dar.

II. Sachstand

Das Projekt erfuhr zwischenzeitlich Verzögerungen u.a. wegen des Wechsels von Mitarbeitenden und gegen Ende dadurch, dass zwei Hauptbeiträge nachträglich als Dissertationen anerkannt wurden und nach Vorgaben der Universität leicht umgearbeitet werden mussten. Das Projekt ist abgeschlossen und wird in drei Teilbänden unter dem Gesamttitel „Anstaltswelten - Psychiatrische Krankenhäuser und Gehörlosenschulen des Landschaftsverbandes Rheinland nach 1945 publiziert werden.

III. Weitere Vorgehensweise

Die drei Teilbände werden am 8. Oktober 2018 in einer öffentlichen Veranstaltung des LVR im Landeshaus vorgestellt werden. Neben der Vorstellung der fachlichen Studie wird das Programm um Beiträge zum heutigen Umgang mit psychisch Erkrankten und Gehörlosen sowie um eine Gesprächsrunde mit Betroffenen aus dem Umfeld psychische Erkrankungen und Gehörlosigkeit ergänzt.

IV. Vorschlag der Verwaltung

Der Sachstandsbericht zur Dissertation über die Geschichte der Gehörlosenschulen des LVR nach 1945 gemäß Vorlage 14/2895 wird zur Kenntnis genommen.

In Vertretung

A l t h o f f

TOP 4 Anträge der Fraktionen

TOP 4.1 Empfehlende Beschlüsse

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

Qualität für Menschen

Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Antrag-Nr. 14/213

öffentlich

Datum: 09.07.2018
Antragsteller: CDU, SPD

Sozialausschuss	**11.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**14.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

**BTHG-Schulung der Nutzerinnen- und Nutzerbeiräte;
Haushalt 2019**

Beschlussvorschlag:

Die HPH-Netze werden gebeten, die Stärkung der Selbstvertretungskompetenzen von Menschen mit Behinderung durch die Ermöglichung von Fortbildungen der Mitglieder der Nutzerinnen- und Nutzerbeiräte der LVR-HPH-Netze zum Bundesteilhabegesetz in Einfacher Sprache zu ermöglichen. Ein entsprechendes Konzept (einschließlich Finanzierungsvorschlag) soll vorgelegt werden, dabei sollen auch andere Träger einbezogen werden.

Begründung:

Mit dem Bundesteilhabegesetz gehen zahlreiche Veränderungen der Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung einher. Das Leistungsgeschehen in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung wird durch das BTHG vollkommen neu geregelt.
Mit dem BTHG wird die Eingliederungshilfe aus dem Fürsorgerecht (dem SGB XII) herausgelöst. Sie soll zu einem modernen Teilhaberecht mit personenzentrierter Leistungserbringung weiterentwickelt werden.

Die zielorientierte Weiterbildung von Menschen mit Behinderung, die in den LVR-HPH-Netzen

leben, muss daher besonders gefördert werden, denn die Änderungen im Leistungssystem betreffen nicht nur Leistungsträger und -anbieter, sondern – im Sinne der personenzentrierten Ausrichtung – insbesondere den leistungsberechtigten Personenkreis.
Auch vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention, die eine konsequente Partizipation von Menschen mit Behinderungen einfordert, ist es notwendig, Menschen mit Behinderung als Vertreterinnen und Vertreter in eigener Sache über die Gesetzesänderungen in Einfacher Sprache zu informieren.

Die Mitglieder der Nutzerinnen- und Nutzerbeiräte der LVR-HPH-Netze haben im Rahmen ihres jährlichen Gespräches mit den Sprecherinnen und Sprechern der Fraktionen im Ausschuss"Verbund Heilpädagogischer Hilfen" um eine Schulung zum BTHG in Einfacher Sprache gebeten.

Frank Boss Thomas Böll

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

LVR Qualität für Menschen

SPD
Die SPD-Fraktion in der Landschaftsversammlung Rheinland

Antrag-Nr. 14/217

öffentlich

Datum: 09.07.2018
Antragsteller: SPD, CDU

Schulausschuss	**10.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Positionspapier zur schulischen Inklusion;
Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, den gegenwärtigen Umsetzungsstand der Inklusion an den Schulen in NW anhand des Trainee-Projektberichts des LVR (Anlage zum Protokoll des SchulA vom 13.04.2018) sowie der vorliegenden Daten zur Schulentwicklungsplanung des LVR darzustellen, schulfachlich zu bewerten sowie Rahmenbedingungen und bildungspolitische Perspektiven für eine gelingende Entwicklung hin zu einem inklusiven Schulsystem aufzuzeigen. Dabei sind insbesondere die Wirkungen der gegenwärtigen Situation auf die Aufgaben des LVR als Schulträger und auf die fortlaufende Schulentwicklungsplanung darzustellen.

-

Begründung:

Im April 2018 hat die Verwaltung im Rahmen ihrer fortlaufenden Schulentwicklungsplanung die zweite Aktualisierung hinsichtlich der erwarteten Entwicklung der Schülerzahlen an den Förderschulen des LVR bis zum Schuljahr 2028/29 vorgelegt (Vorlage 14/2563). Es zeigt sich, dass in den Förderschwerpunkten körperliche und motorische Entwicklung und Sprache in der Sekundarstufe I die Schülerzahlen weiter steigen und an einigen Standorten bereits akute

Raumengpässe bestehen. Über alle Förderschwerpunkte hinweg sind die Zunahmen in den Schülerzahlen keineswegs nur durch die demografische Entwicklung zu erklären. Vielmehr kommt inzwischen fast ein Drittel der neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler aus dem allgemeinen System (zurück) an die LVR-Förderschulen. Wie eine Studie der Verwaltung zeigt, berichten die Betroffenen und ihre Eltern, dass die Beschulung an der allgemeinen Schule nicht "funktioniert" habe und die individuellen Bedarfe des Kindes im allgemeinen System nicht ausreichend berücksichtigt würden. Hinzu kommt an allen Schulen ein zunehmender Anteil von Kindern und Jugendlichen mit schweren, komplexen Erkrankungen und Behinderungen, was alle Akteure vor Ort zunehmend vor Herausforderungen stellt bzw. überfordert.

Vor diesem Hintergrund bedarf es einer - erneuten - Positionierung des LVR, der als Schulträger nicht nur für den Erhalt eines qualitativ hochwertigen Förderangebotes zuständig ist, sondern sich auch die konsequente Entwicklung der schulischen Inklusion zum Ziel gesetzt hat. Der LVR kann aber nicht als "Ausfallbürge" für das konzeptionell, sächlich und insbesondere auch personell mangelhaft ausgestattete Gemeinsame Lernen und die vor Ort geschlossenen Förderschulen fungieren. Die künftige, rheinlandweite Entwicklung ist für den LVR mangels umfassender Zuständigkeit weder steuer- noch planbar. Daher ist es notwendig, mit der Landesregierung in ihrer Verantwortlichkeit für die Schaffung eines nachhaltigen, qualitativ hochwertigen, inklusiven Schulsystems bereits kurzfristig in einen Dialog zu treten und die aus der Sicht des LVR als Förderschulträger notwendigen Handlungsempfehlungen konsequent zu adressieren.

Frank Boss Thomas Böll

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

LVR Qualität für Menschen

SPD
Die SPD-Fraktion in der Landschaftsversammlung Rheinland

Antrag-Nr. 14/223

öffentlich

Datum: 09.07.2018
Antragsteller: SPD, CDU

Sozialausschuss	**11.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Bau- und Vergabeausschuss	**17.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Inklusive Bauprojektförderung, Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt die inklusive Bauprojektförderung auf Darlehensbasis auch rückwirkend zum nächstmöglichen Zeitpunkt in der Regel in eine Zuschussförderung umzuwandeln und die Fördersatzung sowie die Richtlinien entsprechend anzupassen.

Begründung:
Erfolgt mündlich.

Frank Boss
CDU-
Fraktionsgeschäftsführer

Thomas Böll
SPD-
Fraktionsgeschäftsführer

Antrag-Nr. 14/236

öffentlich

Datum: 27.08.2018
Antragsteller: GRÜNE

Schulausschuss	**10.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

LVR-Inklusionspauschale fortführen

Beschlussvorschlag:

Die bis zum Schuljahr 2018/2019 beschlossene LVR-Inklusionspauschale wird fortgeführt.

Begründung:

Mit Ende des Schuljahres 2018/2019 soll die von der Landschaftsversammlung mit einer Satzung beschlossene LVR-Inklusionspauschale enden. Der LVR förderte mit bis zu 450.000 Euro pro Schuljahr als Anreiz- und Einzelfallförderung wichtige Projekte an Regelschulen in den Bereichen Technik, Umbau und Mobiliar, um die Chancen einer inklusiven Beschulung von Schülerinnen und Schülern aus LVR-Förderschulen zu erhöhen. Aufgrund der guten Erfahrungen mit diesem Förderprogramm soll die Inklusionspauschale über das Schuljahr 2018/2019 hinaus fortgeführt werden.

Ralf Klemm

Antrag-Nr. 14/239

öffentlich

Datum: 27.08.2018
Antragsteller: GRÜNE

Bau- und Vergabeausschuss	**17.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Beitritt zu WOHN:SINN - Bündnis für inklusives Wohnen

Beschlussvorschlag:

Der Landschaftsverband Rheinland tritt dem Verein „WOHN-SINN - Bündnis für Inklusives Leben“ bei.

Begründung:

Im Mai 2018 wurde der Verein „WOHN:SINN – Bündnis für Inklusives Wohnen“ gegründet. Ihm gehören unter anderem Bewohner*innen inklusiver Wohnprojekte, Vertreter*innen von Forschungsinstitutionen, Leistungsanbieter, Stiftungen sowie Interessenverbände an. Er setzt sich für die Verbesserung der Wohnsituation von Menschen mit Behinderung und für die Verbreitung inklusiver Wohnformen ein. Der LVR, der sich z.B. mit dem Förderprogramm für Inklusives Wohnen ebenfalls für die Etablierung inklusiver Wohnprojekte einsetzt, sollte diesem Vernetzungsbündnis beitreten. Ebenfalls könnte ggfs. auch die Wohnungsgesellschaft „Bauen für Menschen“ Mitglied des Vereins werden.

Ralf Klemm

Ergänzungsantrag-Nr. 14/241/1

öffentlich

Datum: 17.09.2018
Antragsteller: GRÜNE

Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Aufbau inklusiver Netzwerke gegen Gewalt vor Ort - im Rheinland

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird aufgefordert, entsprechend der Diskussionen im Inklusionsausschuss, Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen aktiv beim Aufbau bzw. der Weiterentwicklung hin zu barrierefreien Angeboten zu unterstützen. Dies geschieht in enger Abstimmung mit dem Ministerium Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW. Ziel ist der Aufbau inklusiver Netzwerke gegen Gewalt vor Ort - im Rheinland.

Dazu entwickelt der Landschaftsverband Rheinland ein umfassendes Beratungs- und Schulungsangebot für Mitarbeiterinnen von Frauenhäusern und Frauenberatungsstellen, die mit gewaltbetroffenen Frauen mit Behinderung zu tun haben, um die interne Sensibilisierung zu erhöhen.

1. Im Einzelnen betrifft dies die Vermittlung notweniger Kenntnisse für die Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen mit Behinderung. Frauenberatungsstellen und Frauenhäuser mit u. a. folgenden Inhalten:
   - Beratung von Frauen mit Behinderung
   - Beratung und Angebote in leichter Sprache
   - Beratung in Gebärdensprache
   - Auswirkung von Gewalt; Erkennen von Trauma bei Frauen mit Behinderung
   - Umgang mit traumatisierten Frauen mit Behinderung

2. Aus der Ausgleichsabgabe werden finanzielle Mittel bereitgestellt zur Finanzierung von
   - akustischen und haptischen Unterstützungsgegenständen wie z.B. mobile, induktive Höranlagen, Kontrastbänder für Treppen, taktile Bodenelementen, Leitsysteme in Punktschrift
   - Gebärdendolmetschern
   - Entwicklung von Informationsmaterialien in Leichter Sprache oder Brailleschrift

3. Es werden drei Modellregionen unterstützt, die verbindliche Kooperationsstrukturen mit den regionalen Einrichtungen der verschiedenen Hilfesysteme, die Unterstützung für Menschen mit Behinderung anbieten, und dem Anti-Gewalt-Bereich aufbauen. Ziel muss es sein, hier für Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen Wege ins Hilfesystem zu ebnen und entsprechende Expertise im Hilfesystem zu etablieren. Dafür werden Personal- und Sachkosten für einen Zeitraum von drei Jahren bereitgestellt.

Begründung:
Aufgrund der Diskussion im Sozialausschuss legen wir mit diesem Antrag eine veränderte Beschlussfassung vor.
Frauen mit Behinderung sind fast doppelt so oft von Gewalt betroffen wie nicht-behinderte Frauen und grundsätzlich einem höheren Risiko ausgesetzt, Gewalt zu erfahren.
Mit den Ergebnissen der repräsentativen Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderung in Deutschland“ der Universität Bielefeld von 2012 liegen erstmals verlässliche Daten über das Ausmaß vor. So erfahren fast 50% aller Frauen mit Behinderung sexuelle Gewalt. Besonders häufig von Gewalt betroffen sind gehörlose Frauen und Frauen, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben.
Die Studie zeigt zudem, dass viele gewaltbetroffene Frauen mit Behinderung die Angebote der Fachberatungsstellen und Frauenhäuser zu selten in Anspruch nehmen. Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert neben dem Schutz auch die volle Teilhabe und den gleichberechtigten Zugang behinderter Menschen.
Die wenigsten Frauenhäuser in NRW sind barrierefrei. Diese Versorgungslücke gilt es zu schließen und ein bedarfsgerechtes Angebot zu entwickeln, das den Schutz und die Zuflucht aus der Gewalt für Frauen mit und ohne Behinderung ermöglicht.

Auch wenn sich die Frauenhausmitarbeiterinnen der Situation von Frauen mit Behinderung bewusst sind und versuchen, sich auf die Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung einzustellen, fehlen in der Regel die Ressourcen, sich aktiv konzeptionell weiterzuentwickeln.

Ziel muss es sein, dass Beratung und Unterstützung barrierefrei für alle Frauen im Rheinland stattfinden kann.

Ralf Klemm

DIE LINKE.
in der Landschaftsversammlung Rheinland

Antrag-Nr. 14/247

öffentlich

Datum: 30.08.2018
Antragsteller: Die Linke.

Gesundheitsausschuss	**07.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Kulturausschuss	**19.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

LVR-Geschichte, Publikation Psychiatrie-Skandale und SSK; Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt als Beitrag zur Aufarbeitung der Geschichte des LVR eine eigene Dokumentation/Publikation in Auftrag zu geben, welche die Psychiatrie-Skandale in Brauweiler, Düren und Bonn unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der „Sozialistischen Selbsthilfe Köln" (SSK) zum Inhalt hat.

Begründung:

Die Landschaftsversammlung hat in der 17. Sitzung vom 27.03.2009 den Antrag 12/390 (Bündnis 90/DIE GRÜNEN, FDP, SPD) angenommen und damit die Verwaltung beauftragt: „die Geschichte der Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen in Einrichtungen des LVR aufzuarbeiten und zu dokumentieren".
Im Zusammenhang mit dem Zwischenbericht (Januar 2013) zum Sachstand des auf den Antrag 12/390 folgenden LVR-Projekts "Aufarbeitung und Dokumentation der Geschichte der Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen in Einrichtungen des LVR seit 1945" erläuterte, die mit dem Forschungsprojekt befasste Wissenschaftlerin Frau Dr. Andrea zur Nieden:
„Als für den Zeitraum ab 1970 entscheidendste Veränderung kann die öffentliche Skandalisierung der Zustände in der Psychiatrie gelten: Während bisherige Reforminitiativen vor allem von innen kamen, gerieten nun im Zuge eines allgemeinen gesellschaftlichen Aufbruchs nach 1968 bundesweit auch die psychiatrischen Einrichtungen immer massiver in die öffentliche Kritik. Für das Rheinland war insbesondere die „Sozialistische Selbsthilfe Köln" (SSK) von Bedeutung, die 1977 die ersten „Beschwerdezentren" als „Initiativen gegen Verbrechen in Landeskrankenhäusern" gründete und massiv mit öffentlichkeitswirksamen Protestaktionen auf katastrophale Zustände aufmerksam machte."
Die drei Teilbände zur Aufarbeitung der LVR-Geschichte werden am 8. Oktober 2018 vorgestellt.

Band II mit dem Beitrag von Andrea zur Nieden und Karina Koretzky über die „Geschichte der psychiatrischen Krankenhäuser des LVR in den 1970er und 1980er-Jahren" werden Abschnitte zum SSK und der Aufdeckung Psychiatrie-Skandalen enthalten. Zum Leitthema „Der LVR stellt sich seiner Geschichte" gab es inzwischen mehrere Einzelveröffentlichungen. Eine gesonderte Publikation welche die Aufdeckung der Psychiatrieskandale und die dabei wesentliche Rolle des SSK in den Mittelpunkt stellt, ist bisher nicht geplant.
Eine solche Veröffentlichung wäre ein weiterer Ausweis für ein Bemühen des LVR, seiner historischen Verantwortung gerecht zu werden.

Felix Schulte
(Fraktionsgeschäftsführer Die Linke)

TOP 4.2 Kenntnisnahmen

CDU

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

LVR
Qualität für Menschen

SPD
Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Ergänzungsantrag-Nr. 14/208/1

öffentlich

Datum: 12.09.2018
Antragsteller: SPD, CDU

Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**14.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

**Erhöhung der Förderung von KoKoBe und SPZ;
Haushalt 2019**

Beschlussvorschlag:

Die finanzielle Förderung der KoKoBe und SPZ wird ab dem 01.01.2018 von derzeit 70.000 Euro auf 80.000 Euro pro Jahr und Vollzeitstelle erhöht.

Begründung:
Der Sozialausschuss hat den Antrag in seiner Sitzung am 11.09.2018 einvernehmlich an den Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis verwiesen.

Mit den KoKoBe und SPZ konnten wertvolle, sozialräumliche Strukturen etabliert werden, die im Interesse der ratsuchenden Menschen zu bewahren sind. Hierfür ist qualitativ hochwertig ausgebildetes Personal mit einer angemessenen Entlohnung und eine bedarfsorientierte sächlichen Ausstattung erforderlich. Da seit neun Jahren die Förderung trotz tariflicher Entwicklungen und steigender Sachkosten nicht mehr angepasst wurde, ist eine Anpassung notwendig.

Frank Boss Thomas Böll

DIE LINKE.
in der Landschaftsversammlung Rheinland

Ergänzungsantrag-Nr. 14/246/1

öffentlich

Datum: 12.09.2018
Antragsteller: Die Linke.

Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**14.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Änderungsantrag zum Antrag 14/208 (SPD, CDU) "Erhöhung der Förderung von KoKoBe und SPZ; Haushalt 2019"

Beschlussvorschlag:

Die finanzielle Förderung der KoKoBe und SPZ wird ab dem 01.01.2018 von derzeit 70.000 Euro auf 90.000 Euro pro Jahr und Vollzeitstelle erhöht.

Begründung:

Der Sozialausschuss hat den Antrag in seiner Sitzung am 11.09.2018 einvernehmlich an den Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis verwiesen.

Die LINKE. in der Landschaftsversammlung begrüßt die Initiative der Großen Koalition die Förderung der KoBoBe und SPZ nach 9 Jahren endlich zu erhöhen. Leider kompensiert die beantragte "Anpassung" von 70.000 auf 80.000 (=14,29%) die Kostensteigerung der letzten 9 Jahre nicht. Im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes liegt die Steigerung in dem Zeitraum deutlich höher. Zudem ist es angemessen, die jahrelange Unterbrechung der Anpassung auszugleichen.

Felix Schulte
(Fraktionsgeschäftsführer Die Linke)

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

Qualität für Menschen

Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Ergänzungsantrag-Nr. 14/209/1

öffentlich

Datum: 12.09.2018
Antragsteller: CDU, SPD

Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Erprobung von Angeboten von Peer-Beratung im Übergang von der stationären zur ambulanten Behandlung;
Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

Der Verwaltung wird gebeten, ein Modell zur Erprobung von Peer-Beratung im Übergang von der stationären zur ambulanten Behandlung sowie im Rahmen der weiteren ambulanten Behandlung an mindestens einem Klinikstandort einzuführen.

Begründung:
Der Sozialausschuss hat den Antrag in seiner Sitzung am 11.09.2018 einvernehmlich an den Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis verwiesen.

In den LVR-Kliniken befinden sich mittlerweile 15 Peerberaterinnen und Berater im Einsatz, die im stationären oder teilweise auch teilstationären Umfeld der Patientinnen und Patienten eingesetzt sind; dies überwiegend in der Allgemeinpsychiatrie sowie in einem Fall in der Forensik und in der sozialen Rehabilitation.
Im 1. LVR-Dialog-Forum Inklusion und Menschenrechte am 22.11.2017 haben Vertreter der Psychiatrieerfahrenen-Verbände die stationären Genesungsbegleitungsansätze positiv bewertet. Gleichzeitig haben sie in der Diskussion auf die Möglichkeit des Einsatzes von Peer-Beratung auch im Übergang zur Entlassung sowie in der weiteren ambulanten Behandlung und dem damit möglichen konstanten Bezugskontakt und die möglichen Hilfen beim Selbstmanagement der psychischen Erkrankung im Übergang von der klinischen Betreuung ins häusliche Umfeld hingewiesen.

In einem Modell in einer der LVR-Kliniken könnten diese positiven Aspekte erprobt und bei positiver Evaluation auf den ganzen Klinikverbund übertragen werden.
Die Evaluation soll zwei Jahre nach Testbeginn erfolgen.

Frank Boss Thomas Böll

CDU

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

LVR
Qualität für Menschen

SPD
Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Ergänzungsantrag-Nr. 14/214/1

öffentlich

Datum: 12.09.2018
Antragsteller: SPD, CDU

Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**14.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Peer-Evaluation und -Beratung;
Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

Die HPH-Netze werden gebeten, ein Konzept zur Unterstützung von Peer-Beraterinnen und Beratern im gemeinschaftlichen Wohnen (heute stationäres Wohnen) sowie zu deren Ausbildung zu erstellen, welches auch Aussagen zu den dafür benötigten Ressourcen enthält.

Begründung:

Der Sozialausschuss hat den Antrag in seiner Sitzung am 11.09.2018 einvernehmlich an den Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis verwiesen.

Wegen der Verpflichtungen gemäß UN-Behindertenrechtskonvention und mit Blick auf die Reformen des Rehabilitations- und Teilhaberechts (BTHG) erfahren Peer Counselingkonzepte zunehmende Aufmerksamkeit.

In den drei LVR-HPH-Netzen bestehen bereits unterschiedliche Erfahrungen zu Peer-Counceling-Ansätzen, insbesondere im Bereich der ambulanten Wohnhilfen. Es sollte zunächst geprüft werden, wie eine Übertragung der guten Erfahrungen im Einsatz von Peer-Beraterinnen und Beratern in den heute noch stationären oder Tagesstrukturbereichen erfolgen kann. Ebenso sollten Aussagen zum benötigten Schulungs- bzw. Ausbildungsbedarf gemacht werden.

Frank Boss Thomas Böll

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

Qualität für Menschen

Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Ergänzungsantrag-Nr. 14/225/1

öffentlich

Datum: 14.09.2018
Antragsteller: SPD, CDU

Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen stärken durch integrierte Behandlung und Rehabilitation durch Kinder- und Jugendpsychiatrie und Jugendhilfe in den Regionen;
Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

I.
Die Verwaltung wird beauftragt, in einer Modellregion im Rheinland ein Konzept für einen kinder- und jugendpsychiatrischen Verbund in Anlehnung an den Gemeindepsychiatrischen Verbund zu erarbeiten und dessen Umsetzung zu initiieren. Bei der Konzepterstellung sollen die Ergebnisse und Maßnahmen des Projektes „Teilhabe ermöglichen – Kommunale Netzwerke gegen Kinderarmut" sowie die sich daraus abgeleiteten Landesinitiativen „Starke Seelen" und „kein Kind zurücklassen", die die nachhaltige Verbesserung des Ineinandergreifens von kommunalen bzw. regionalen Präventions- und Hilfestrukturen zum Ziel hatten, Beachtung finden.
Die für eine Umsetzung des regionalen Entwicklungskonzeptes erforderlichen Ressourcen z.B. in Form eines Vernetzungs- bzw. Case Managements sind zu benennen, und – soweit in den Budgets der beteiligten Leistungserbringer im Kinder- und Jugendpsychiatrischen Verbund nicht enthalten, durch den Haushalt des LVR zur Verfügung zu stellen. Eine entsprechende Beteiligung durch das Land sowie die beteiligten Gebietskörperschaften in der Modellregion wird erwartet.

II.
Darüber hinaus soll die Verwaltung prüfen, ob der LVR selbst in einer weiteren Region zum

Beispiel durch vernetzte Angebote zwischen einer LVR-Klinik und der Jugendhilfe Rheinland in Richtung auf einen kinder- und jugendpsychiatrischen Verbund tätig werden kann. Hierdurch könnten auch weitere Angebote für sog. Systemsprenger geschaffen werden.

Begründung:

Der Sozialausschuss hat den Antrag in seiner Sitzung am 11.09.2018 einvernehmlich an den Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis verwiesen.

Seit vielen Jahren ist es Konsens, dass das Aufwachsen, die Erziehung und Bildung sowie die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen nur in einer guten und vernetzten Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich ist. Für Kinder und Jugendliche, die an einer psychischen Störung oder Beeinträchtigung leiden, ist ein wesentlicher Wirkfaktor einer erfolgreichen Behandlungs- und Rehabilitationsplanung die umfassende Beteiligung der Kinder bzw. Jugendlichen und ihrer Eltern. Die regionalen Kooperationserfahrungen sind in der Regel allerdings dadurch geprägt, dass es an einer guten integrierten, die Sektoren überschreitende Versorgung mangelt und der erreichte Grad der Vernetzung der verschiedenen Leistungserbringer ausbaufähig ist. Die Folge sind immer wieder Drehtüreffekte zwischen KJPP und Jugendhilfe zu Lasten der Kinder und Jugendlichen.

Das Konzept soll daher die Beteiligung aller in der Versorgung Tätigen sicherstellen. Die Einbeziehung ambulanter Strukturen in der Modellregion ist zu prüfen. Die organisatorischen Abläufe der Behandlungs- und Hilfeplanung sind weiterzuentwickeln und die Leistungen der Jugendhilfe als auch die Teilhabeleistungen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung sind nach Möglichkeit zu integrieren. Die Schnittstelle zur KJPP bzw. Jugendhilfe ist einzubeziehen. In der Modellregion ist auch für Kinder und Jugendliche mit andauerndem fremd- und / oder autoaggressivem Verhalten ein Entwicklungsprojekt anzustreben.
Nach einer entsprechenden Implementierungsphase soll die Steuerung des Kinder- und Jugendpsychiatrischen Verbundes dauerhaft in der Kommune / Region und nicht aus einer Einrichtung des LVR heraus erfolgen. Vorbild könnte hier der Kinder- und Jugendpsychiatrische Verbund des Kreises Mettmann sein.

Frank Boss Thomas Böll

CDU

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

LVR
Qualität für Menschen

SPD
Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Ergänzungsantrag-Nr. 14/226/1

öffentlich

Datum: 12.09.2018
Antragsteller: CDU, SPD

Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Optimierung des Übergangs Schule - Beruf;
Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird aufgefordert eine Datenlage zu erfassen, die beim Übergang Schule - Beruf speziell auf die besonderen Bedarfe von Schülerinnen der LVR-Schulen achtet. Hierzu werden die Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt (Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse) sowie in Werkstätten nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf Schülerinnen mit Migrationshintergrund gelegt werden.

Begründung:

Der Sozialausschuss hat den Antrag in seiner Sitzung am 11.09.2018 einvernehmlich an den Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis verwiesen.

Bevor Maßnahmen zur Förderung bestimmter Zielgruppen getroffen werden können, die über die Bestehenden hinausgehen, ist zunächst die Datenlage zu erfassen.

Frank Boss Thomas Böll

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

LVR Qualität für Menschen

SPD
Die SPD-Fraktion in der Landschaftsversammlung Rheinland

Ergänzungsantrag-Nr. 14/227/1

öffentlich

Datum: 12.09.2018
Antragsteller: SPD, CDU

Landesjugendhilfeausschuss	**13.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Unterstützung von Hilfen für Kinder psychisch und/oder suchterkrankter Eltern; Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird gebeten, auf der Basis einer Bestandsaufnahme der aktuellen Unterstützungsangebote in den Mitgliedskörperschaften ein Konzept zur Unterstützung der bestehenden oder neu aufzubauenden regionalen Angebote von Hilfen für Kinder psychisch kranker und/ oder suchterkrankter Eltern zu entwickeln. Bei einer Konzeptentwicklung ist zwingend zu beachten, dass die Anforderungen aus der ehemaligen Modellförderung des LVR in den neun Modellregionen auch für eine eventuelle weitergehende Förderung in den Mitgliedkörperschaften wie folgt zugrunde zu legen sind:

• Die Entwicklung, Koordination und Vernetzung von Hilfen für Kinder psychisch- und/oder suchterkrankter Eltern in der jeweiligen Versorgungsregion ist gewährleistet.

• Konkrete Maßnahmen zur Betreuung, Beratung und Versorgung von Kindern psychisch- und/oder suchterkrankter Eltern werden durchgeführt.

• Konkrete Maßnahmen zur Beratung und Unterstützung von psychisch- und/oder suchterkrankten Eltern werden durchgeführt.

• Der niedrigschwellige Zugang zu den Hilfen für Kinder psychisch- und/oder suchterkrankter Eltern und den betroffenen Eltern ist sichergestellt.

• Die fallbezogene Zusammenarbeit zwischen den verantwortlichen Institutionen, insbesondere der Gemeindepsychiatrie, der kommunalen Gesundheitshilfe, den Fachkrankenhäusern, den Institutionen der Jugendhilfe und den Jugendämtern sowie der Suchthilfe ist sichergestellt.

• Vorhandene Angebote und Strukturen sollen durch eine eventuelle Förderung durch den LVR nicht ersetzt, sondern unterstützt und ggfls. weiterentwickelt werden.

Begründung:
Der Sozialausschuss hat den Antrag in seiner Sitzung am 11.09.2018 einvernehmlich an den Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis verwiesen.

Nach einer Entwicklungsphase von über zwanzig Jahren werden die Hilfen für Kinder psychisch und/oder suchterkrankter Eltern immer noch nicht als Regelleistungen erbracht. Der LVR ist mit seinen Zuständigkeiten in der Jugendhilfe, der psychiatrischen Versorgung inklusive der Behandlung von Abhängigkeitserkrankten und der Behindertenhilfe in den Bereichen tätig, von denen belastete Familien Hilfen erwarten können. Da die konkreten Hilfen aber sinnvollerweise immer nur in den Gemeinden erbracht und koordiniert werden können, möchte der LVR die Mitgliedskörperschaften bei der Bewältigung dieser Aufgabe unterstützen. Ziel ist es dabei, die Hilfen für Kinder psychisch und/oder suchterkrankter Eltern nachhaltig zu gewährleisten.
Der Landschaftsverband Rheinland konnte mit seiner Modellförderung in den Jahren 2010 bis 2014 einen Beitrag zur Herausbildung, Weiterentwicklung, Verstetigung und Anreize zur örtlichen Weiterfinanzierung in unterschiedlichem Maße in den Modellregionen und darüber hinaus bewirken. In diesem Kontext nimmt der Rhein-Sieg-Kreis als ehemalige Modellregion mit seiner Förderung von Stellen im Umfang einer halben Vollkraft an den vier SPZ (Sozialpsychiatrische Zentren) für Hilfen für Kinder psychisch kranker Eltern und im gleichen Umfang in der Suchtberatung, die sich im Anschluss an die Modellförderung des LVR entwickelt hat, eine gewisse Vorbildfunktion ein. In der Regel aber reichen die von den Kommunen zur Verfügung gestellten Mittel – bei regionalen Unterschieden - nicht aus, die komplexe Aufgabe zu bewältigen und fachlich notwendige Angebote in angemessenem Umfang zu entwickeln.
Zusätzlich ist in den letzten Jahren deutlich geworden, dass neben den betroffenen Familien mit psychisch erkrankten Eltern bzw. Elternteilen auch die Familien mit suchterkrankten Eltern bzw. Elternteilen besonders berücksichtigt werden sollten. Aus fachlicher Sicht ist eine Integration der Hilfen für beide Gruppen durchaus möglich und sollte wo immer möglich auch ressourcenschonend realisiert werden.

Neben dieser Unterstützung von regionalen Angeboten sollte die Verwaltung zur übergreifenden Qualitätsentwicklung und –sicherung ein Konzept zur Fort- und Weiterbildung für Fachkräfte, die Hilfen für Kinder psychisch und/oder suchterkrankter Eltern durchführen, entwickeln. Darüber hinaus sollen zur Unterstützung der regionalen Netzwerkarbeit Materialien erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden.
Die Durchführung der Konzeptentwicklung und Erarbeitung von Materialien kann an eine geeignete Organisation vergeben werden.

Frank Boss Thomas Böll

CDU

CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND

LVR
Qualität für Menschen

SPD
Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Ergänzungsantrag-Nr. 14/230/1

öffentlich

Datum: 12.09.2018
Antragsteller: CDU, SPD

Ausschuss für Inklusion	**20.09.2018**	**Kenntnis**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**26.09.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**01.10.2018**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**08.10.2018**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Peer Counseling;
Haushalt 2019

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird aufgefordert, ausgehend von der Drucksache 14/2746 Eckpunkte zur Umsetzung der integrierten Beratung zu prüfen, wie das Peer Counseling als integraler Bestandteil eines differenzierten Unterstützungssystems dauerhaft zu etablieren ist. Dies ist mit dem Umsetzungskonzept „Sozialräumlich neugestaltete Präsenz zur Integrierten Beratung" abzustimmen. Grundlage hierfür sollen die Ergebnisse aus dem Endbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung und Evaluation zum Thema "Peer Counseling im Rheinland" sein. Geprüft werden soll auch, ob bzw. wie Peer Counseling-Angebote dauerhaft an die KoKoBe, bzw. SPZ und IFD angebunden werden können.

Da die Modellprojekte des LVR zum Peer Counseling am 31.12.2018 enden, eine verpflichtende Beratung des LVR nach dem BTHG aber erst zum 01.01.2020 gesetzlich vorgesehen ist, wird die Verwaltung beauftragt, schnellstmöglich ein Konzept vorzulegen, wie die ausgebildeten Peer Counselor modellhaft schon ab dem 01.01.2019 inhaltlich eingebunden und finanziell abgesichert werden können.

Begründung:

Der Sozialausschuss hat den Antrag in seiner Sitzung am 11.09.2018 einvernehmlich an den Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis verwiesen.

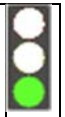
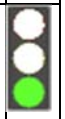
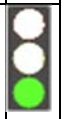
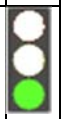
Damit bisher Erreichtes und die gesammelten Erfahrungen in den Modellprojekten nicht verlorengehen, wollen CDU und SPD die Finanzierung für das Jahr 2019 sicherstellen.

Frank Boss Thomas Böll

TOP 5 Anfragen der Fraktionen

TOP 6 Mitteilungen der Verwaltung

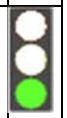
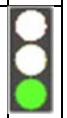
Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion
öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/2697	LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Beschluss Jahresbericht 2017	**Inklusion / 05.07.2018**	0	Dem Jahresbericht 2017 zum LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird gemäß Vorlage Nr. 14/2697 zugestimmt. Der Bericht wird im Herbst wieder in einer Broschüre „Gemeinsam in Vielfalt 2018“ veröffentlicht und bietet erneut den Anlass zur Diskussion im Rahmen der Fachveranstaltung „LVR-Dialog Inklusion und Menschenrechte“ am 06.12.2018 mit Verbänden der Menschen mit Behinderungen und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren.	06.12.2018	Die Broschüre wird spätestens zum Dialog im Dezember vorliegen.	
14/2181	Inklusive Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland - Entwurf der Förderrichtlinien	Soz / 05.09.2017 Bau- und VA / 08.09.2017 Inklusion / 20.09.2017 Fi / 11.10.2017 **LA / 13.10.2017**	73	"Die Förderrichtlinien für die Satzung zur inklusiven Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland werden gemäß Vorlage Nr. 14/2181 beschlossen."	31.03.2019	s. Haushaltsantrag 14/223 Eine Überarbeitung der Satzung wird erforderlich, eine Beschlussfassung ist für die Landschaftsversammlung am 19.12.2018 geplant.	
14/2024	Entwurf einer Satzung zur inklusiven Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland	Fi / 23.06.2017 LA / 28.06.2017 **LVers / 30.06.2017** Soz / 05.09.2017 Bau- und VA / 08.09.2017 Inklusion / 20.09.2017	73	"Die Satzung zur inklusiven Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland wird in der beiliegenden Fassung beschlossen."	31.03.2019	s. Haushaltsantrag 14/223 Eine Überarbeitung der Satzung wird erforderlich, eine Beschlussfassung ist für die Landschaftsversammlung am 19.12.2018 geplant.	
14/1828	Einsatz und Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen 1945-1975	**LA / 09.02.2017** Ku / 06.03.2017 GA / 27.03.2017 Fi / 29.03.2017 Inklusion / 31.03.2017 Ju / 11.05.2017	983	"Der Durchführung des Projektes "Einsatz und Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen 1945-1975" wird im Rahmen der im Haushalt 2017/2018 zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel in Höhe von 100.000 € (50.000 € jährlich) gemäß Vorlage 14/1828 zugestimmt. Die Verwaltung	30.06.2019	Mit der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf wurde ein Forschungs- und Entwicklungsvertrag geschlossen. Er sieht vor, dass zwei Wissenschaftler in der Zeit vom 01.07.2017 - 31.12.2018 das Thema bearbeiten und am 31.12.2018 ein Manuskript mit den Ergebnissen ihrer Studien vorlegen. Das Archiv des LVR bereitet anschließend die Drucklegung des Manuskriptes vor, dessen Erscheinen	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

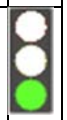
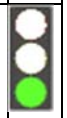
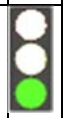
Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion
öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				wird kontinuierlich über den Sachstand berichten."		für Mitte 2019 angestrebt wird. Zur Durchführung des Projektes wurden 100.000 € zur Verfügung gestellt. Das Projekt hat am 1. Juli 2017 seine Arbeit aufgenommen. Die aus Fr. Dr. Silke Fehlemann und Frank Sparing bestehende Projektgruppe wird bis zum 31. Dezember 2018 ihren Abschlussbericht vorlegen.	
14/1628/2	Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX	Ku / 08.11.2016 Soz / 28.11.2016 Schul / 01.12.2016 Inklusion / 09.12.2016 PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 **LA / 16.12.2016**	992	2) "Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt. 2. Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden. Zudem sollen anstatt der zwei Ausbildungsstellen für Fachpraktiker für Holzverarbeitung bis zu vier entsprechende Ausbildungsstellen eingerichtet werden."	31.12.2021	Die Ausbildung zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung, der bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten, hat zum 01.09.2017 begonnen und endet voraussichtlich Ende März 2021. Eine unbefristete Übernahme befindet sich in Prüfung. Gespräche über eine mögliche Ausweitung der Ausbildungsstellenanzahl auf bis zu vier Stellen finden derzeit statt.	
14/1368	Forschungsvorhaben zum Thema: Inklusion von Kindern mit Behinderung im Bereich frühkindlicher Bildung. Eine Bestandsaufnahme im Rheinland.	Ju / 08.09.2016 Inklusion / 09.09.2016 Fi / 21.09.2016 **LA / 23.09.2016**	42	"Dem Forschungsvorhaben zum Thema "Inklusion von Kindern mit Behinderung im Bereich frühkindlicher Bildung. Eine Bestandsaufnahme im Rheinland" wird gemäß Vorlage Nr. 14/1368 zugestimmt. Die Verwaltung wird beauftragt, die für die Durchführung des Forschungsvorhabens erforderlichen Schritte einzuleiten."	31.12.2019	Das Forschungsprojekt „Rheinland-Kita-Studie: Inklusion von Kindern mit Behinderung“ ist am 01.05.2017 an den Start gegangen. Am 22.06.2017 fand die Auftaktveranstaltung statt. Herr Prof. Kißgen wird den Ausschuss über die Entwicklung des Projektes und dessen Ergebnisse informieren.	
14/770	LVR-Projekt "Einführung und Etablierung der Echolokalisation (Klicksonar) in die Frühförderung der LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen"	Schul / 03.11.2015 Inklusion / 30.11.2015 Fi / 02.12.2015 **LA / 09.12.2015**	52	"Dem Projektvorschlag der Verwaltung "Einführung und Etablierung der Echolokalisation (Klicksonar) in die Frühförderung der LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen" wird gemäß Vorlage Nr. 14/770 zugestimmt.	31.01.2019	Das Projekt „Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“ ist planmäßig am 1. Februar gestartet. Alle fünf LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen beteiligen sich daran. Das Projekt läuft bis Februar 2019. Mit Vorlage Nr. 14/1659 hat die Verwaltung in der Sitzung SchulA	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

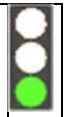
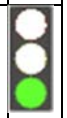
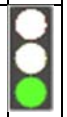
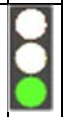
Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion
öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				Das Projekt startet am 01. Februar 2016."		01.12.2016 über den Start des Projektes sowie den Verlauf des ersten Projekthalbjahres berichtet und einen Ausblick auf die weiteren Schritte gegeben. Die Verwaltung wird zu gegebener Zeit erneut über den weiteren Verlauf bzw. die Ergebnisse des Projektes berichten.	
14/224/1	Neukonzeption der LVR-Inklusionspauschale	Schul / 20.01.2015 Fi / 04.02.2015 Inklusion / 09.02.2015 **LA / 11.02.2015**	52	"Dem Vorschlag der Verwaltung wird entsprechend der Vorlage Nr. 14/224/1 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Fortführung der LVR-Inklusionspauschale in der vorgeschlagenen Form beauftragt."	30.06.2019	Gemäß Vorlage 14/1634 wird die Förderung aus der LVR-Inklusionspauschale um weitere zwei Schuljahre (2017/2018 & 2018/2019) verlängert. Der LA hat der Verlängerung als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung in der Sitzung am 16.12.2016 zugestimmt. Dabei werden die weiteren Evaluationsergebnisse durch die Verwaltung verfolgt, die Ausschöpfung der Landesmittel beobachtet und bei der zukünftigen Ausrichtung der LVR-Inklusionspauschale berücksichtigt.	
14/121 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 **LA / 01.07.2016**	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;"	31.12.2018	Die Verwaltung wird dem Ausschuss im Laufe des Jahres 2018 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 **LA / 01.07.2016**	32	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 Rahmen einer Grobkostenschätzung zu beziffern;"	31.12.2018	Die Verwaltung wird einen Vorschlag erarbeiten.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

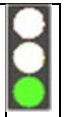
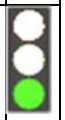
Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion
öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/2707	Modellprojekt Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW	Schul / 22.06.2018 **Soz / 26.06.2018** Inklusion / 05.07.2018	53	Die Förderung des Modellprojektes "Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW" aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in der Vorlage Nr. 14/2707 dargestellt, beschlossen.	31.10.2018	Das Projekt startet zum 01.10.2018 – die Bewilligungsbescheide sind erstellt und verschickt. Die beiden Projektmitarbeiter/-in starten ebenfalls per geschlossenem Arbeitsvertrag zum 01.10.2018.	
14/2659	Stellungnahme des LVR zum Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung des Bauordnungsrechtes in Nordrhein-Westfalen – Baurechtsmodernisierungsgesetz (BauModG NRW)	Inklusion / 26.04.2018 **LA / 27.04.2018**	3	"Dem Entwurf der Stellungnahme des LVR zum Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung des Bauordnungsrechtes in Nordrhein-Westfalen – Baurechtsmodernisierungsgesetz NRW (BauModG NRW) und der Übersendung an das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen wird gemäß Vorlage Nr. 14/2659 zugestimmt."	30.04.2018	Die Stellungnahme wurde dem Ministerium und zusätzlich dem Landtag NRW am 27.04.2018 übersandt. Im Beratungsverlauf beim Landtag zum Baurechtsmodernisierungsgesetz ist die Stellungnahme des LVR unter der Nummer 17/591 verzeichnet.	
14/2532/1	Urlaubs- und Freizeitmaßnahmen für Menschen mit Behinderung	Fi / 26.04.2018 Inklusion / 26.04.2018 **LA / 27.04.2018** HPH / 29.06.2018	72	"1. Der Bericht über die bisherigen Ergebnisse der Finanzierung von Urlaubs- und Freizeitmaßnahmen wird zur Kenntnis genommen. 2. Die Verlängerung der Förderung von Urlaubs- und Freizeitmaßnahmen um weitere drei Jahre bis zum 31.12.2021 wird beschlossen."	30.06.2018	Die Verlängerung der Förderung wurde umgesetzt.	
14/2483	Stellungnahme zum Kabinettsentwurf eines Ausführungsgesetzes zum BTHG in NRW (AG BTHG NRW) vom 07.12.2017 - Anhörung im Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtages von NRW am 07.03.2018	Soz / 27.02.2018 **Ju / 01.03.2018** Inklusion / 08.03.2018 Fi / 14.03.2018 LA / 19.03.2018	7	Der Stellungnahme zum Kabinettsentwurf eines Ausführungsgesetzes zum BTHG in NRW (AG BTHG NRW) vom 07.12.2017 wird, wie in der Vorlage 14/2483 dargestellt, zugestimmt.	01.03.2018	Erledigt mit Versand der Stellungnahme am 01.03.2018.	

Selektionskriterien:
Sitzungszeitraum von 01.02.2018 bis 05.09.2018
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion
öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/107 CDU, SPD	Bericht über geeignete Wohnformen für taubblinde Menschen	Inklusion / 21.09.2015 **LA / 25.09.2015** Soz / nicht beteiligt	73	1) "Die Verwaltung wird gebeten, bisherige geeignete Wohnformen und Beschäftigungsformen für taubblinde Menschen sowie deren spezifischen Unterstützungsbedarf und mögliche neue Modelle in einer Berichtsvorlage vorzustellen. Ein Beispiel könnte die Einrichtung in Fischbeck in der Nähe von Hannover sein."	31.12.2016	Für den Bericht der Verwaltung erfolgen derzeit Recherchen mit Vor-Ort-Terminen in Einrichtungen für die Zielgruppe sowie Gespräche u.a. mit der Stiftung taubblind leben und der Universität Köln, welche ein Projekt zu Wohnangeboten für die Zielgruppe durchführt. Erledigt mit Vorlage 14/1616.	
14/107 CDU, SPD	Bericht über geeignete Wohnformen für taubblinde Menschen	Inklusion / 21.09.2015 **LA / 25.09.2015** Soz / nicht beteiligt	73	2) "Desweiteren wird die Verwaltung gebeten festzustellen, wie viele Menschen im Rheinland von diesen Behinderungen betroffen sind und ob eine vergleichbare Einrichtung zur besseren und umfassenderen Betreuung dieser Menschen für das Rheinland sinnvoll ist. Bei der Entwicklung und Bewertung geeigneter Wohnformen sind taubblinde Menschen einzubeziehen."	31.12.2016	Für den Bericht der Verwaltung erfolgen derzeit Recherchen mit Vor-Ort-Terminen in Einrichtungen für die Zielgruppe sowie Gespräche u.a. mit der Stiftung taubblind leben und der Universität Köln, welche ein Projekt zu Wohnangeboten für die Zielgruppe durchführt. Erledigt mit Vorlage 14/1616.	

Selektionskriterien:
Sitzungszeitraum von 01.02.2018 bis 05.09.2018
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

TOP 8 Verschiedenes