

An die Mitglieder
des Schulausschusses

Köln, 04.03.2022
Frau Collet
Fachbereich 51

Schulausschuss

Montag, 07.03.2022, 10:00 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

1. Aktualisierte Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 5. Sitzung vom 17.01.2022
3. Vorstellung des neuen Vertreters der Bezirksregierung Köln, Herrn Regierungsschuldirektor Constantin Mertens
4. Besetzung der Schulleitungsstelle an der LVR-Paul-Klee-Schule, Leichlingen, gemäß § 61 SchulG NRW
hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Anne Eckhardt
5. Bereisung der LVR-Förderschulen in 2022
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber **15/803 B**
6. Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule, Leichlingen
- mündlicher Bericht -
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
7. Neuer gesetzlicher Auftrag für die Integrations/-Inklusionsämter gem. § 185a SGB IX: Errichtung und Organisation der "Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber"
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber **15/802 K**

NEU: Neuer gesetzlicher Auftrag für die Integrations/-Inklusionsämter gem. § 185a SGB IX: Errichtung und Organisation der "Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber" **Antrag 15/59 CDU, SPD K** liegt bei

8. „Fachberatung für inklusive Bildung“ bei den Kammern im **15/840 K**
Rheinland
Berichterstattung: Frau Kaleta, Fachberaterin für
inklusive Bildung der IHK Köln
9. Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX **15/837 K**
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
10. Umwandlung des Instituts für Inklusive Bildung NRW **15/841 K**
gGmbH in eine Inklusionsabteilung der TH Köln gem. §§
215 ff. SGB IX
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
11. Anfragen und Anträge
- 11.1. Anfrage: LVR-Lehrschwimmbäder **Anfrage 15/18**
GRÜNE K
- 11.2. Beantwortung der Anfrage 15/18 GRÜNE
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
- 11.3. Anfrage: LVR-Förderschulen und Sport **Anfrage 15/17**
GRÜNE K
- 11.4. Beantwortung der Anfrage 15/17 GRÜNE
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
12. Bericht aus der Verwaltung
13. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

14. Niederschrift über die 5. Sitzung vom 17.01.2022
15. Bericht zum aktuellen Sachstand zum TSVG
(Terminservice- und Versorgungsgesetz)
- mündlicher Bericht -
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
16. Anfragen und Anträge
17. Bericht aus der Verwaltung
18. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Der Vorsitzende

B l a n k e

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 5. Sitzung des Schulausschusses
am 17.01.2022 in Köln, Horion-Haus
- öffentlicher Teil -

Hinweis:

Die Sitzung findet in hybrider Form statt, so dass Teilnehmer*innen der Verwaltung, Berichterstatter*innen und Gäste auch digital teilnehmen. In welcher Form eine Teilnahme stattfindet, ist nicht gesondert aufgeführt.

Anwesend vom Gremium:

CDU

Baer, Gudrun	
Braun-Kohl, Annette	für Brohl, Ingo
Kersten, Gertrud	
Madzirov M.A., Pavle	(11.10 Uhr)
Rubin, Dirk	
Dr. Schlieben, Nils Helge	
Stefer, Michael	für Ibe, Peter
Solf, Michael-Ezzo	(11.45 Uhr)

SPD

Daun, Dorothee	
Lorenz, Lukas	(12.05 Uhr)
Recki, Gerda	für Weiden-Luffy, Nicole Susanne
Rehse, Reinhard	
Stergiopoulos, Ioannis	
Thiele, Elke	

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Blanke, Andreas	Vorsitzender
Haußmann, Sybille	
Janicki, Doris	
Schmitt-Promny, M.A., Karin	für Deussen-Dopstadt, Gabi
Dr. Seidl, Ruth	für Dr. Krumwiede-Steiner, Franziska

FDP

Breuer, Klaus	für Müller-Rech, Franziska (MdL)
Franke, Petra	

AfD

Neuland-Kreuz, Gisela

für Dr. Bleeker, Lothar

Die Linke.

Wienke, Gunda

für Rensmann, Rainer Heinz

Die FRAKTION

Oertel, Sabine

Gruppe FREIE WÄHLER

Kuster, Martin

Verwaltung:

LVR-Dezernat 5, Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung LVR-Fachbereich (FB) Schulen	Frau Prof. Dr. Faber, Dezernentin Frau Dr. Schwarz, Fachbereichsleiterin Frau Hack, Abteilungsleiterin Herr Zorn, Fachbereichsleiter Frau Collet (Protokoll) Herr Wiese, Abteilungsleiter Herr Stölting, Fachbereichsleiter
LVR-FB Querschnittsaufgaben des Dez. 5 LVR-FB Finanzmanagement LVR-FB Umwelt, Bau- maßnahmen, Betreiber- aufgaben	
LVR-Ernst-Jandl-Schule, Bornheim	Frau Baumann, Rektorin
LVR-Louis-Braille-Schule, Düren	Frau Grün-Klingebiel, Rektorin
LVR-Gutenberg-Schule, Stolberg	Herr Hermanns, Rektor

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

Bezirksregierung Köln	Herr Weidinger
-----------------------	----------------

Gäste:

LVR-FB Schulen	Frau Kaukorat, Leitung Stabsstelle Steuerungsunterstützung Herr Kölzer, Abteilungsleiter Frau Greschner, Abteilungsleiterin Frau Bergs Herr Thiems
LVR-FB Kommunikation LVR-FB Finanzmanagement Personalrat des LVR-Dez. 5 Schwerbehindertenvertretung Dez. 5	Herr Sturmberg Herr Pfaff Herr Bongertmann Frau Jasper
LVR-Irena-Sendler-Schule, Euskirchen	Herr Basche, Konrektor
LVR-Paul-Klee-Schule, Leichlingen	Frau Eckhardt, komm. Rektorin
Personalrat für Lehrkräfte an Förderschulen und Schulen für Kranke bei der Bezirksregierung Köln	Frau Witte

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 4. Sitzung vom 08.11.2021
3. Besetzung der Schulleitungsstelle an der LVR-Paul-Klee-Schule, Leichlingen, gemäß § 61 SchulG NRW
hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Anne Eckhardt
4. LVR-Louis-Braille-Schule, Düren:
Bericht der Schulleiterin über ihre Erfahrungen als
Rektorin einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Sehen
5. 175 + 1 – Schuljubiläum der LVR-Louis-Braille-Schule,
Düren, am 29.10.2021
hier: Vorstellen einiger ausgewählter Filmbeiträge
6. Besetzung der Schulleitungsstelle an der LVR-Ernst-Jandl-
Schule, Bornheim, gemäß § 61 SchulG NRW
hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Christiane
Baumann
7. Vorstellen des „Wahlprojekts“ der LVR-Gutenberg-Schule,
Stolberg
8. Sozialräumliche Erprobung integrierter Beratung: Das
Projekt „Peer-Bildungsberatung“ im Dezernat Schulen,
Inklusionsamt, Soziale Entschädigung **15/728 K**
9. Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-
Schule, Leichlingen
- mündlicher Bericht -
10. Förderung der RWE Power AG gem. § 15 SchwbAV **15/716 K**
11. Erweiterung der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule,
Oberhausen **15/738 E**
Förderschwerpunkt körperliche und motorische
Entwicklung
hier: Durchführungsbeschluss
12. Beschlusskontrolle
13. Anfragen und Anträge
14. Bericht aus der Verwaltung
15. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

16. Niederschrift über die 4. Sitzung vom 08.11.2021
17. Bericht zum aktuellen Sachstand zum TSVG
(Terminservice- und Versorgungsgesetz)

18. Fortführung der Abnahmeverpflichtung für die Gebäudereinigungsleistungen der Rheinland Kultur GmbH (RKG) ab dem 01.01.2023 bis zum 31.12.2027 **15/621 K**
19. Beschlusskontrolle
20. Anfragen und Anträge
21. Bericht aus der Verwaltung
22. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	12:12 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	12:20 Uhr
Ende der Sitzung:	12:20 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Herr Blanke, der Vorsitzende des Schulausschusses, begrüßt die Mitglieder des Schulausschusses, die Vertreter*innen der Verwaltung, alle Gäste sowie Herrn Weidinger, Vertreter der Bezirksregierung Köln. Frau Brings, Vertreterin der Bezirksregierung Düsseldorf, lässt sich entschuldigen.

Auf Bitte von Frau Grün-Klingebiel ändert sich die Reihenfolge einzelner Tagesordnungspunkte wie folgt:

- Punkt 4 alt wird Punkt 6 neu
- Punkt 6 alt wird Punkt 4 neu.

Punkt 2

Niederschrift über die 4. Sitzung vom 08.11.2021

Frau Kersten merkt an, dass unter Punkt 7 (3. Absatz) irrtümlich die "Euregio Aachen" zitiert wurde - richtig muss es heißen "Euregio Rhein-Waal".

Punkt 3

Besetzung der Schulleitungsstelle an der LVR-Paul-Klee-Schule, Leichlingen, gemäß § 61 SchulG NRW

hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Anne Eckhardt

Frau Eckhardt wird sich dem Schulausschuss in der Sitzung am 07.03.2022 vorstellen.

Punkt 4

LVR-Louis-Braille-Schule, Düren:

Bericht der Schulleiterin über ihre Erfahrungen als Rektorin einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Sehen

Frau Grün-Klingebiel ist seit 2018 Leiterin an der LVR-Louis-Braille-Schule in Düren. Sie informiert über die erfolgreich überstandenen und noch zu bewältigenden Krisensituationen, gibt einen Überblick über die Anzahl der Schüler*innen, Lehrkräfte und des Schulträgerpersonals und erläutert die Veränderungen, die die Schule in den letzten Jahren erlebt hat. Frau Grün-Klingebiel betont, dass Dreh- und Angelpunkt die erfolgreiche Physio- und Ergotherapie sei.

Der Erfahrungsbericht von Frau Grün-Klingebiel ist der Niederschrift als Anlage 1 beigelegt. Darüber hinaus kann das ausführliche Schulprofil den schuleigenen Internet-Seiten entnommen werden.

Frau Grün-Klingebiel merkt an, dass pro Jahrgang ein bis zwei Schüler*innen das Abitur in Marburg oder das (Fach-)Abitur in einem der umliegenden Berufskollegs ablegen würden. Ein hochgradig sehbehinderter Schüler habe mit Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes eine Lehre zum Anlagenmechaniker - Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik - erfolgreich abgeschlossen.

Sie teilt auf Nachfrage von **Frau Wienke** mit, dass die Parkplatzsituation der Tatsache geschuldet ist, dass fast alle der 224 Schüler*innen - einschließlich der 40 Internatsschüler*innen - mit dem LVR-Schülerspezialverkehr befördert werden müssten. Zudem teilt Sie **Herrn Dr. Schlieben** mit, dass einige Häuser des Internats auf Grund einer geänderten Aufgabenstruktur geschlossen werden.

Der Schulausschuss nimmt den Erfahrungsbericht von Frau Grün-Klingebiel zur Kenntnis.

Punkt 5

175 + 1 – Schuljubiläum der LVR-Louis-Braille-Schule, Düren, am 29.10.2021 hier: Vorstellen einiger ausgewählter Filmbeiträge

Die von **Frau Grün-Klingebiel** vorgestellten Filmbeiträge vermitteln einen guten Eindruck von der langjährigen Geschichte der Schule und zeigen beispielhaft die vielfältige Bandbreite im Therapiebedarf der Schüler*innen auf.

Der Schulausschuss nimmt die vorgeführten Filmbeiträge zur Kenntnis.

Punkt 6

Besetzung der Schulleitungsstelle an der LVR-Ernst-Jandl-Schule, Bornheim, gemäß § 61 SchulG NRW

hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Christiane Baumann

Frau Baumann stellt sich kurz vor. Sie ist seit dem 01.11.2021 Rektorin an der LVR-Ernst-Jandl-Schule in Bornheim und war zuvor ein Jahr kommissarische Schulleiterin.

Auf Nachfrage von **Frau Haußmann** und **Frau Schmitt-Promny, M.A.**, teilt sie mit, dass die Schule gut vernetzt sei mit der örtlichen Bücherei, diversen Sportvereinen sowie dem Landschaftsschutzverein. Mit der nahe gelegenen Europaschule bestehe eine gute Kooperation. Zur Frage von **Frau Wienke** gibt sie an, dass die meisten Schüler*innen den LVR-Schülerspezialverkehr nutzen würden.

Punkt 7

Vorstellen des „Wahlprojekts“ der LVR-Gutenberg-Schule, Stolberg

Herr Hermanns erläutert, dass seit drei Jahren die gesamte Schülerschaft an der Wahl des*der Schülersprecher*in beteiligt sei. Der Wahlablauf orientiere sich eng an einer Bundes-/Landtagswahl. Ziel sei es, den Schüler*innen frühzeitig ein Verständnis für Demokratie zu vermitteln. Das Projekt wurde als Best-Practice-Beispiel in den Referenzrahmen Schulqualität NRW aufgenommen.

Herr Blanke ist der Ansicht, dass das vorgestellte "Wahlprojekt" auch interessant für Regelschulen sein könnte. **Frau Schmitt-Promny, M.A.** sieht dies ebenso.

Der PowerPoint-Vortrag von Herrn Hermanns wird der Niederschrift als Anlage 2 beigelegt.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Ausführungen von Herrn Hermanns und die vorgestellte Präsentation zur Kenntnis.

Punkt 8

Sozialräumliche Erprobung integrierter Beratung: Das Projekt „Peer-Bildungsberatung“ im Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung Vorlage Nr. 15/728

Frau Prof. Dr. Faber erläutert, dass das Projekt Teil des Gesamtprojektes SEIB (Sozialräumliche Erprobung Integrierte Beratung) sei, das seit 2018 u.a. in Dezernat 5 erprobt werde. Im Teilprojekt des Fachbereichs Schulen "Peer-Bildungsberatung" würden Schüler*innen Gleichaltrige in Workshopreihen zu den Themen "Antidiskriminierung" und "Diversität" in den Austausch bringen, unterstützen und beraten. Das Projekt wird aktuell beispielhaft an fünf LVR-Förderschulen durchgeführt.

Die Projektleiter*innen Frau Bergs und Herr Thiems, LVR-Fachbereich Schulen, haben beispielsweise in der LVR-Karl-Tietenberg-Schule, Düsseldorf, eine Workshopreihe mit dem Titel "Stark für Vielfalt und gegen Ausgrenzung" durchgeführt. An Hand eines kurzen Filmbeitrages erläutert **Frau Hack** die Ziele der Workshopreihe. Sie teilt **Frau Daun** und **Frau Schmitt-Promny, M.A.**, mit, dass die Schüler*innen, auch jene im Gemeinsamen Lernen, an den verschiedenen Themen umfassend eingebunden würden, da ihre Expertise grundlegend sei.

Sie würde den LVR-Fachbereich Kommunikation, der an der Herstellung des Films mitgewirkt habe, darüber informieren, dass die Hintergrundmusik etwas zu laut sei.

Frau Oertel würde es begrüßen, wenn das Projekt "Peer-Beratung" weiter ausgebaut und gefördert würde.

Der Schulausschuss nimmt die Ausführungen zur sozialräumlichen Erprobung integrierter Beratung: Das Projekt „Peer-Bildungsberatung“ im Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung gemäß Vorlage Nr. 15/728 zur Kenntnis.

Punkt 9

Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule, Leichlingen - mündlicher Bericht -

Frau Prof. Dr. Faber gibt an, dass der Landschaftsausschuss in der Sitzung am 14.12.2021 einstimmig dem Neubau der LVR-Paul-Klee-Schule auf dem Gelände der LVR-Klinik Langenfeld zugestimmt und die Verwaltung daraufhin unverzüglich mit der Umsetzung des Beschlusses begonnen habe. Die Stadt Langenfeld habe mit großer Kooperationsbereitschaft im Interesse der Schüler*innen bereits erste Schritte für eine

erforderliche Bebauungsplan-Änderung eingeleitet. Im Rahmen einer schnellstmöglichen und beschleunigenden Realisierung soll das Schulgebäude in Modulbauweise errichtet und ein Totalunternehmen mit der Maßnahme beauftragt werden.

Auf Anregung von **Herrn Blanke** soll die Thematik fortlaufend auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Frau Wienke fragt mit Blick auf eine bestehende öffentliche Bushaltestelle in unmittelbarer Nähe zum Schulneubau an, wie viele Schüler*innen den öffentlichen Nahverkehr nutzen würden. **Frau Prof. Dr. Faber** erläutert, dass die meisten Kinder und Jugendlichen auf Grund des Schweregrades ihrer körperlichen Beeinträchtigungen auf den LVR-Schülerspezialverkehr angewiesen seien.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Ausführungen der Verwaltung zum Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule in Leichlingen zur Kenntnis.

Punkt 10

Förderung der RWE Power AG gem. § 15 SchwbAV Vorlage Nr. 15/716

Frau Prof. Dr. Faber weist darauf hin, dass das LVR-Inklusionsamt die RWE Power AG bei der Aufrechterhaltung bzw. Umrüstung von vier Arbeitsplätzen für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung finanziell unterstützen würde.

Herr Zorn erklärt auf Nachfrage von **Frau Oertel** und **Frau Schmitt-Promny, M.A.**, dass die betroffenen Mitarbeitenden ihre jetzigen Tätigkeiten auf Grund ihrer Schwerbehinderung nicht mehr ausüben könnten. Der LVR fördere die Maßnahme mit einem monatlichen Betrag von 500 € längstens für einen Zeitraum von 30 Monaten.

Der Schulausschuss nimmt folgenden Beschlussvorschlag zur Kenntnis:
Der Sozialausschuss beschließt die Förderung der Einrichtung von vier neuen Arbeitsplätzen bei der RWE Power AG in Höhe von 120.000 € gem. § 15 SchwbAV.

Punkt 11

Erweiterung der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule, Oberhausen Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung hier: Durchführungsbeschluss Vorlage Nr. 15/738

Herr Stölting teilt mit, dass eine Erweiterung der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule bereits bei Planung und Errichtung der Schule in 2005 vorgesehen worden sei. Die Maßnahme berücksichtige die spezifischen Bedürfnisse der Schüler*innen und basiere auf dem Prinzip von Cradle-to-Cradle.

Er erklärt auf Nachfragen von **Frau Daun**, **Frau Schmitt-Promny, M.A.** und **Frau Kersten**, dass die Verwaltung bemüht sei, die verbleibenden Freiflächen für die Schüler*innen optimal zu gestalten, z. B. durch Errichtung eines Lehrpfads. Eine Kooperation mit der benachbarten Gesamtschule Weierheide sei in Form von wechselseitigem Unterricht vorgesehen. Zudem würden energetische und ökologische Vorgaben wie Einbau von Solar- und Photovoltaikanlagen, Regenwassersammlung und Akustikdecken berücksichtigt.

Der Schulausschuss fasst **mehrheitlich gegen die Stimme der AfD-Fraktion** folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Planung und der indizierten Kostenberechnung in Höhe von ca. 15.346.000,00 € brutto für die Erweiterung der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule in Oberhausen-Sterkrade wird gemäß Vorlage Nr. 15/738 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.

Punkt 12 **Beschlusskontrolle**

Frau Prof. Dr. Faber teilt auf Nachfrage von **Frau Dr. Seidl** mit, dass die sog. rote Ampel bei Antrag Nr. 14/287 von CDU und SPD, sowie bei Antrag Nr. 14/218 von CDU und SPD der Tatsache geschuldet sei, dass der anvisierte Zeitrahmen der Verwaltung auf Grund der pandemischen Situation nicht eingehalten werden konnte. Dennoch habe der Schulträger in diesen beiden Bereichen bereits große Fortschritte erzielen können.

Punkt 13 **Anfragen und Anträge**

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Punkt 14 **Bericht aus der Verwaltung**

Frau Dr. Schwarz informiert über die aktuellen Auswirkungen der Corona-Pandemie und insbesondere der Omikron-Variante auf die LVR-Förderschulen.

Punkt 15 **Verschiedenes**

Frau Daun weist auf den Aktionsplan „NRW inklusiv“ der Landesregierung hin, den das Sozialministerium im Rahmen des ersten „Teilhabeberichts NRW“ veröffentlicht hat. Sie fragt, wie der LVR den Aktionsplan bewertet und wie er in seinen Bereichen umgesetzt werden soll.

Frau Prof. Dr. Faber sichert ihr zu, dem Schulausschuss in einer der nächsten Sitzungen ausführlich zu berichten.

Oberhausen, den 25.02.2022

Der Vorsitzende

B l a n k e

Köln, den 14.02.2022

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

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



Drei Jahre LVR Louis-Braille Schule

Mit vielen „Tönen“, wunderbare Stimmen und Musik, aber auch mit schrägen Untertönen;

denn angetreten in der Schulkonferenz 2018 mit dem Ziel, ein großes Schiff zu steuern, natürlich durch Wind und Wetter, ...



...war mit einem „Dauersturmtief“, mit einer derartigen Fokussierung auf Krisenmanagement über Monate nicht zu rechnen.

Der Sturm Sabine

war im Frühjahr 2020 nur der Beginn zu erfahren, was es heißt, spontan über eine kurzfristige Schulschließung entscheiden zu müssen

Das Hochwasser im Sommer 2021

hat zwar unsere Schule selbst nicht getroffen, aber viele Kolleg*innen und Familien unserer Schüler*innen, so, dass die Schule auch hier gefragt war, Hilfe auf vielfältige Weise zu leisten.

Das Dauerthema Corona

Hygienekonzepte, Teststrategien,

AHA-Regeln, aber mit Befreiung von der Maskenpflicht für viele unserer Schüler*innen,

Lockdown mit Schulschließung, aber Notbetreuung,

Lernen auf Distanz, Hybridunterricht, Digitale Klassenzimmer

xte Coronaschutz- und Betreuungsverordnung,

Impfstrategien, Impfpflicht?, 3 G, 2 G, 2 G+,

leider noch immer kein Ende in Sicht!

Dabei hat unsere schöne, alte Schule auch ohne Krise ein paar Baustellen zu bieten, die es zu beheben gilt:

1. Die Situation rund um das Mittagessen (keine Mensa und keine Versorgerküche)
2. ein fehlendes Raumkonzept,
zu kleine Räume in der neuen Schule, viel zu kleine Räume im FöMeZe für die Unterstufe des KoBe- Bereiches
3. eine alte, viel zu kleine, sanierungsbedürftige Turnhalle
4. Lage der Verwaltung (zu weit weg vom Rest der Schule)
5. Parklatzsituation im Rahmen der Schülerbeförderung (zu eng, zu wenig Parkplätze etc)

Hier zeichnen sich Lösungen ab, das Zauberwort heißt

„Zielplanung Louis- Braille- Schule“

den geplanten Änderungen sehen wir dankbar und erwartungsfroh entgegen!

Zahlen und Fakten 2021/22

224 Schüler*innen in 26 Klassen, davon

32 in der Primarstufe, Klasse 1-4, Bildungsgänge GS, LE, GG

28 in der Förderstufe, Sek I Bildungsgang Lernen und GG,

58 in der Hauptschule, Bildungsgang HS, Abschluss H 9, H 10 und MSA

25 in der Unterstufe, Bildungsgang GG, komplex beeinträchtigt

16 in der Mittel- und Oberstufe, Bildungsgang GG, komplex beeinträchtigt,

42 in der Berufsorientierungsstufe, (KoBe und Fö-Abschluss-Stufe)

11 in zwei Taubblindenklassen

12 Schüler*innen in der Vorschule

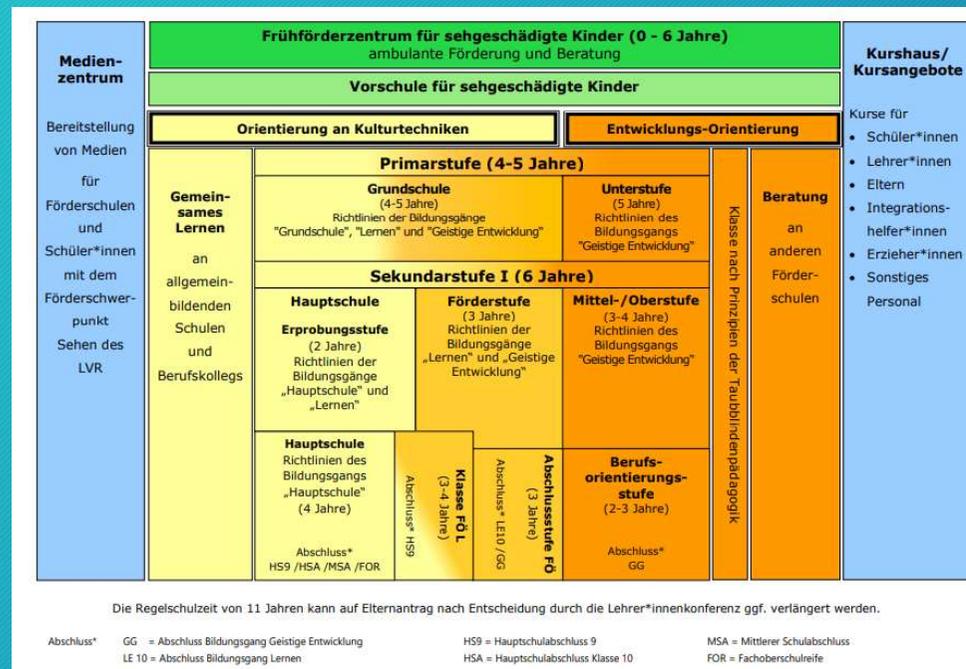
und ca. 76 in der Frühförderung; insgesamt also „round about“ 300 Schüler*innen.

- **Dazu kommen 11 Schüler*innen im GL. Die LVR Louis-Braille-Schule Düren betreut im RP Köln im Gemeinsamen Lernen Schüler*innen nur nach § 8, 2 (also blinde Schüler*innen in der Primarstufe und an weiterführenden Schulen und Berufskollegs)**
- **Der Unterricht und die Förderung werden geleistet durch 82 Kolleg*innen, Therapeut*innen, Krankenschwestern, Pflegehilfskräften, Fsjler*innen**

Was hat sich in Bezug auf die Schülerschaft in den letzten (3) Jahren verändert und mit welchen Konsequenzen ?

- Neue Schulaufsicht mit strengem Blick auf die Einhaltung der Schulbesuchsjahre
- Rückgang der Schüler*innen im KoBe-Bereich
- Zunahme der Anzahl sehbeeinträchtigter Schüler*innen mit zweitem oder drittem Förderschwerpunkt ES
- Trotz intensiver und guter Zusammenarbeit mit dem Internat des RBVs sind dort ständig sinkende Bewohnerzahlen zu verzeichnen (Probleme bei **Kostenzusage** einerseits, Auswirkungen der Inklusion auf die Bereitschaft der Eltern, Kinder „abzugeben“ andererseits)
- Zunahme der Anzahl blinder Schüler*innen mit Migrationshintergrund; alleine im letzten Quartal haben wir 3 blinde Schüler*innen aus Flüchtlingsfamilien aus Afghanistan aufgenommen.
- Neuaufstellung des Schulprofils mit Begrenzung auf 11+1 Schuljahre
- Durch freigesetztes Fachpersonal eröffnen sich Möglichkeiten der Spezifizierung des Unterrichtes für Schüler*innen nach Prinzipien der TBL-Pädagogik und der Intensivierung der Förderung mit UK
- Erarbeitung eines Konzeptes zur pädagogischen Geschlossenheit, einschließlich der päd. Arbeit an einem strukturiertem Regelwerk.
- Immer mehr Tagesschüler*innen sind die Ursache von zwei oben genannten Baustellen, nämlich bei der Parkplatzsituation der Beförderungsunternehmen und beim Mittagessen, ebenso wirkt sich das auf die Möglichkeiten unsere Therapieteams über die Unterrichtszeit hinaus Behandlungseinheiten zu erbringen.
- Intensivierung der Arbeit am DAZ-Konzept für hochgradig sehebeeinträchtigte und blinde Schüler*innen; die Beschaffung von Material ist nicht so sehr das Problem wie die personelle Ressource für die Adaption der Materialien und die Durchführung des Einzelunterrichtes.

Unser „neues Schulprofil“



Und unsere Jüngsten?

Frühförderung an der LVR-Louis-Braille-Schule

- als "Außendienst" über Konferenzen und Termine des Teams mit der Schulleitung gut ins System Schule eingebunden
- Förderplanarbeit gemäß Leitfaden Frühförderung für Kinder im Förderschwerpunkt Sehen in NRW, der fortlaufend weiterentwickelt wird
- Digitalisierung der Frühförderung (pandemiebedingt)
 - Informationsveranstaltungen für Eltern und Netzwerkpartner online
 - Förderangebote und Informationen für Frühförderfamilien über die Lernplattform Moodle
 - Padlet für die Vorschulkinder
 - Video-Frühförderung

Fazit: Bietet Chancen als Ergänzung zur Präsenzarbeit, kann diese aber nicht ersetzen.

Neuerungen seitens des Schulträgers seit 2018:
Wir haben wirklich viele Ohren gefunden, die uns bei Problemschilderungen
zugehört und Menschen, die bei der Problemlösung unterstützt haben,
1000 Dank dafür!

- Statt einem „Hausmeisterproblem“ an der LVR-Louis-Braille-Schule gibt es jetzt ein gutfunktionierendes „Facility-Management-Team“
- Die Grundpflege durch Lehrer*innen konnte durch Einstellung von Fachpersonal (examinierter Kräfte und Festeinstellung von Pflegehilfskräften) stark minimiert werden, an der Zielerreichung, das pädagogische Personal auf Förderpflege zu reduzieren, wird gut gearbeitet!
- Die fehlenden Küchenkräfte an unserer Schule werden zur Zeit durch Arbeitskräfte einer Zeitarbeitsfirma unterstützt, ohne diese ließe sich der Ganztagsbetrieb mit Mittagstisch gar nicht aufrecht erhalten.

Ein Dreh- und Angelpunkt der Fachexpertise der LVR-Louis-Braille-Schule ist vor allem im Primar- und KoBe-Bereich, neben der Zusammenarbeit mit der Pflegeabteilung, die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den therapeutischen Fachkräften, unseren gut aus- und weitergebildeten **Physio- und Ergotherapeuten**. Auch hier haben Verbesserungen durch die Bemühungen des Schulträgers stattgefunden:



Sicherstellung des Therapieangebotes für unsere bedürftigste Schülerschaft durch sukzessive Erhöhung des Stellenanteils an der LVR—Louis-Braille-Schule (Neuberechnung nach § 15 AO-SF)

- Möglichkeit als Therapeut*in einer LVR-Förderschule Expertise auch in Form von externer Beratung bereitstellen zu können.
- Viele Ideen und Konzepte sind gefragt, um einerseits Kosten zu dämpfen, andererseits Raum für Interdisziplinarität zu ermöglichen
- Zum Beispiel durch Ausweitung des Kataloges abrechenbarer Leistungen
- Hier zusehen:
UK in der Physiotherapie



Was wir sonst noch so geschafft haben:

- Einführung eines Notenzeugnisses auch für Schüler*innen im Bildungsgang Lernen
- Neue Zeugnisformulare: digital und kompetenzorientiert auch im KoBe-Bereich,
- Weiterarbeit an Förderplänen unter Einarbeitung der Kernkompetenzen Sehen
- Digitalpakt, digitale Offensive, viel zu große Schuhe für alle Beteiligten, aber mit viel gutem Willen von allen Seiten.
- Digitaler Adventsbasar, digitaler Adventskalender auf der Homepage, lernförderliches Konzept zur Verknüpfung von Distanz- und Präsenzunterricht, Logineo NRW, Zoomkonferenzen, LMS, Padlets und Co
- und trotzdem: wir gehen lieber „live“!

Last but not least :
unsere Jubiläumsfeier, 175+1 Jahre,
von denen ich Ihnen gleich noch eine kleine Kostprobe zeigen darf.



Erst einmal vielen Dank
für das Zuhören und Ihre
Aufmerksamkeit!

Wahl zum* zur Schülersprecher*in



**eine Chance zur Förderung des
Demokratieverständnisses bei Schüler*innen
an der LVR-Gutenberg-Schule - Förderschule Sprache Sek. I
Aufgenommen in den Referenzrahmen NRW
als Best Practice Beispiel im Bereich „Demokratische Gestaltung“**

Schulgesetz §74 Schülervertretung

Der Schülerrat wählt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden (Schülersprecherin oder Schülersprecher) und bis zu drei Stellvertretungen. Auf Antrag von einem Fünftel der Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler wird die Schülersprecherin oder der Schülersprecher von der Schülerversammlung gewählt.

Ziele der Wahl zum/zur Schülersprecher*in an der LVR Gutenberg-Schule

- Partizipation: Alle SuS mitnehmen
- Interesse wecken zur Mitarbeit und Verantwortlichkeit
- „Klassische“ Wahlabläufe kennenlernen und verinnerlichen
- Steigerung der Attraktivität der Aufgabe
- Demokratie erfahrbar und erlebbar machen

- Besonderes Ziel für unsere Schulform (Förderschule Sprache):
Sich in einer Podiumsdiskussion den Fragen des Publikums stellen.

Ablauf

1. Wahl der Klassensprecher*innen
2. Aufstellung der Kandidat*innen für die Wahl zum* zur Schülersprecher*in im Schülerrat
3. Erstellung und Aushängen von Wahlplakaten
4. Wahlkampf/Wahlwerbung in Form von Infoständen und/oder Werbeaktionen
5. Sammlung von Fragen an die Kandidat*innen in allen Klassen
6. Podiumsdiskussion im Forum mit der gesamten Schulgemeinde
7. Wahltag
8. Auszählung der Stimmzettel und Bekanntgabe des Ergebnisses

Beispiele aus dem aktuellen Schuljahr 21/22

Mein comeback #ich bin zurück

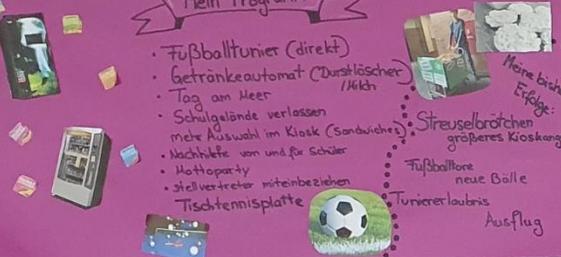
JUSTIN MUSEVEL

Mein Programm:

- Fußballturnier (direkt)
- Getränkeautomat (Durstlöcher / Milch)
- Tag am Meer
- Schulgelände verlassen
- mehr Auswahl im Kiosk (Sandwiches)
- Nachhilfe von und für Schüler
- Kaffeeparty
- stellvertreter miteinbeziehen
- Tischtennisplatte

Meine bisherigen Erfolge:

- Streuselbrötchen
- größeres Kioskangebot
- Fußballkiste
- neue Bälle
- Turnierlaubis
- Ausflug

Unsere Schülersprecherkandidaten /innen

MARVIN MOHR Bastida Ich bin ever SIEGER!

GAMING TURNIER
Ein Turnier für Jeden!

AG/AGS
Neue AGs
(Roll AG)
(Kletter AG)
(Hand AG)
(Musik AG)

Neuer Euron/Talkon im Kiosk!
Z.B. Kakao
Capri Sonne
Berliner
Schoko Eiswaffeln
Stempelbrotteam mit Gebäck

Mehr Spiel
Möglichkeit
Büf dem Südkor

Mehr Spielgeräte und mehr Vor auf dem Südkor

MARVIN 7.3



ZUSAMMENHALT & AKZEPTANZ

DURST LÖSCHER

Erkennen sind Teil
Erkennen sind Teil
Klassiker - für dich
Grenzen setzen

Erkennen sind Teil
Erkennen sind Teil
Klassiker - für dich
Grenzen setzen

Erkennen sind Teil
Erkennen sind Teil
Klassiker - für dich
Grenzen setzen




10.1

JUSTIN

Mehr Vielfalt in der Mensa

JUST(in) DO IT!!!





MAXIMAL VERTRAUEN

Ich möchte eine viel größere Auswahl am Schulkiosk (mehr Getränke, mehr Süßigkeiten, die alte Kioskauswahl).

Ich möchte, dass die Oberstufe das Schulgelände verlassen darf.

Ich möchte ein Clubsystem an unserer Schule einführen, z.B. einen Fußball-Club.

Außerdem setze ich mich ein für...

- eine Uhr auf dem Schulhof
- dass man das Spielzeug vom Spielplatzraum nehmen darf
- Fußballturnier (wenn möglich)
- Vorkurspausen gemischt
- Nutzung des Kicker- und Spielraums

Maxi Schwartz

K.L. 8.1






Mein comeback

#ich bin zurück



Mein Programm:

- Fußballturnier (direkt)
- Getränkeautomat (Durstlöcher) / Milch
- Tag am Meer
- Schulgelände verlassen
- mehr Auswahl im Kiosk (Sandwiches)
- Nachhilfe von und für Schüler
- Mottoparty
- stellvertreter miteinbeziehen

Tischtennisplatte



Meine bisherigen Erfolge:

Streuselbrötchen
größeres Kioskangebot

Fußballtore
neue Bälle

Turnierlaubnis

Ausflug







Justin
10.1

Marvin
7.3

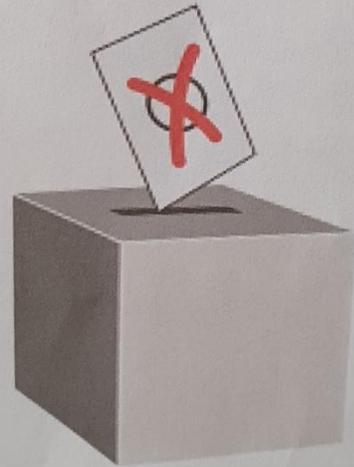
Justin-
Miguel
10.3

Fatima
10.1

Maximilian
8.1



Wahlbüro



MYNENWERT & AKZEPTANZ

Früher sind wir von Vorurteilen über die Hautfarbe, Religion, Herkunft, Orientierung, etc. betroffen.

DURST LÖSCHER

Mein comeback

#ich bin zurück

JUSTIN MUGWEL

Mein Programm

- Fußballturnier (direkt)
- Getränkeautomat (Duschläsche) Tag am Meer
- Schulgelände verlassen mehr Auswahl im Kiosk (Comandora)
- Nachhilfe, um und für Geister
- Mottoparty
- aktiverer inhaltenbezogenen Tischtennisplatte

Meine besten Erfolge:

- Streuselbrötchen
- größeres Kioskangebot
- Fußballturnier neue Bälle
- Turniererlaubnis
- Ausflug



MARVIN MOHR Bastida ich bin ever SIEGER!

GAMING TURNIER
Ein Turnier für Jeden!

AG AGs
Aber AGs (Kritik AG, Kletter AG, Musik AG, Musik AG)

Neues Essen/Talken im Kiosk!
Z.B. Kakao, Cappi, Sonne, Berliner, Schoko, Crisprisse, Smoothie, Brötchen mit Sahne

Neue Spiel
Möglichkeit bei der DBF dem Fußballer über das Spiel gerührt, um eine neue AG zu gründen

MARVIN 7.3

JUSTIN

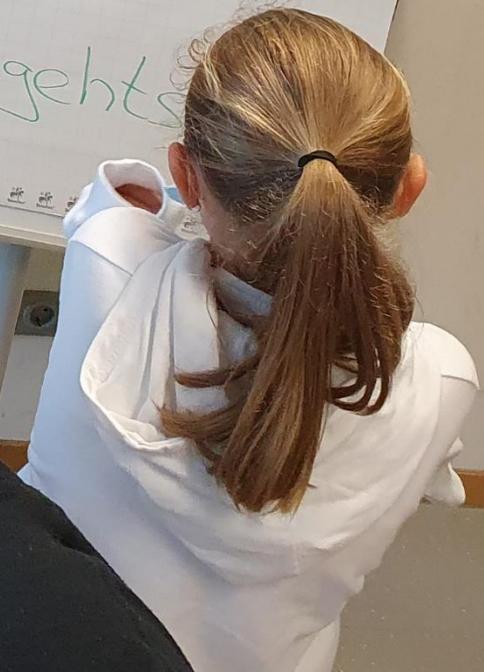
Mehr Vielfalt in der Mensa

AKA

Regeln

- ① einzeln in die Wahlkabine
- ② nur '1 Kreuz machen
- ③ Zettel nicht beschriften
- ④ Wahlzettel in Box werfen (1x falten)

Los gehts



Wahl -

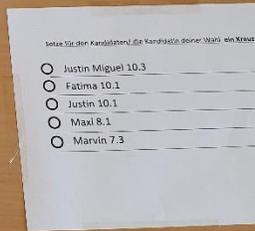
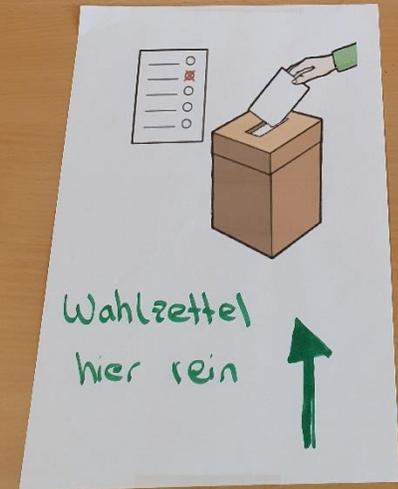
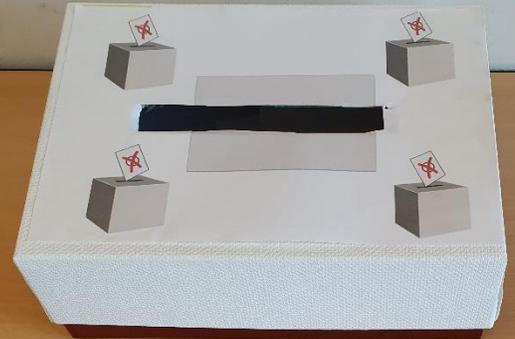
Kabine

(einzeln eintreten)

Regeln

- ① einzeln in die Wahlkabine
- ② nur 1 Kreuz machen
- ③ Zettel nicht beschriften
- ④ Wahlzettel in Box werfen (1x Falten)

Los gehts!





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Fragen?

**TOP 3 Vorstellung des neuen Vertreters der Bezirksregierung Köln,
Herrn Regierungsschuldirektor Constantin Mertens**

TOP 4 **Besetzung der Schulleitungsstelle an der
LVR-Paul-Klee-Schule, Leichlingen, gemäß § 61 SchulG NRW
hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Anne Eckhardt**

Vorlage Nr. 15/803

öffentlich

Datum: 23.02.2022
Dienststelle: Fachbereich 51
Bearbeitung: Frau Collet/ FB 51

Schulausschuss **07.03.2022** **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Bereisung der LVR-Förderschulen in 2022

Beschlussvorschlag:

Der Bereisung und Terminierung der in der Vorlage Nr. 15/803 genannten LVR-Schulen durch den Vorsitzenden des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecher*innen wird zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:
/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:
/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Zusammenfassung:

Der Schulausschuss hat in der Sitzung am 06.09.2021 beschlossen, dass in der laufenden Wahlperiode die Bereisung der LVR-Förderschulen in der gewohnten Weise fortgesetzt werden soll - unter dem Vorbehalt, dass es die Corona-Pandemie zulässt. So ist sichergestellt, dass der Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecher*innen – bzw. Vertreter*innen sich auch über die verbleibenden LVR-Förderschulen vor Ort ein umfassendes Bild der jeweiligen Schule, aber auch von den Sorgen, Nöten und Ideen der Schüler*innen, der Lehrkräfte, des Schulträgerpersonals und der Eltern machen können.

Mit dieser Vorlage teilt die Verwaltung mit, welche Schulen an welchen Terminen in 2022 besucht werden können.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung „Z1 Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/803:

Der Schulausschuss hat in der Sitzung am 06.09.2021 beschlossen, dass in der laufenden Wahlperiode die Bereisung der LVR-Förderschulen in der gewohnten Weise fortgesetzt werden soll - unter dem Vorbehalt, dass es die Corona-Pandemie zulässt. So ist sichergestellt, dass der Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecher*innen – bzw. Vertreter*innen sich auch über die verbleibenden LVR-Förderschulen vor Ort ein umfassendes Bild der jeweiligen Schule, aber auch von den Sorgen, Nöten und Ideen der Schüler*innen, der Lehrkräfte, des Schulträgerpersonals und der Eltern machen können.

Mit dieser Vorlage teilt die Verwaltung mit, welche Schulen an welchen Terminen in 2022 besucht werden können.

Es werden folgende Termine vorgeschlagen:

Dienstag, den 24. Mai
Dienstag den 07. Juni
Dienstag, den 16. August und
Dienstag, den 06. Dezember

Als Besuchszeitraum ist jeweils 09.00 h bis 12.00 h vorgesehen.

Es werden folgende Schulen zum Besuch vorgeschlagen:

LVR-Schule am Königsforst, Rösrath
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

LVR-Schule am Volksgarten, Düsseldorf
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

LVR-Irene-Sendler-Schule, Euskirchen
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

LVR-Linnicher Benden, Linnich
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

Die Verwaltung hat dabei berücksichtigt, dass vorrangig die LVR-Schulen aufgesucht werden sollen, die in 2020 coronabedingt nicht besucht werden konnten. Dies sind die LVR-Irena-Sendler-Schule in Euskirchen, die Schule am Volksgarten in Düsseldorf und die Schule am Königsforst in Rösrath.

Die Verwaltung schlägt folgende Terminierung vor:

Am Dienstag, den 24. Mai,	Besuch der LVR-Linnicher Benden, Linnich
Am Dienstag den 07. Juni,	Besuch der Schule am Volksgarten, Düsseldorf
Am Dienstag, den 16. August,	Besuch der Schule am Königsforst, Rösrath
Am Dienstag, den 06. Dezember,	Besuch der LVR-Irena-Sendler-Schule, Euskirchen

Die Verwaltung wird Ende 2022 / Anfang 2023 weitere – in 2023 zu besuchende – LVR-Schulen und entsprechende Termine vorschlagen.

In Vertretung

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

**TOP 6 Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule,
Leichlingen
- mündlicher Bericht -**

Vorlage Nr. 15/802

öffentlich

Datum: 22.02.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ries, Herr Rohde, Herr Boeckenbrink

Schulausschuss	07.03.2022	Kenntnis
Sozialausschuss	08.03.2022	Beschluss
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Neuer gesetzlicher Auftrag für die Integrations/-Inklusionsämter gem. § 185a SGB IX: Errichtung und Organisation der "Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber"

Beschlussvorschlag:

Der Sozialausschuss beschließt die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland sowie die Vereinheitlichung der Finanzierung der vom LVR-Inklusionsamt eingerichteten Beratungsangebote. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

In leichter Sprache

Unternehmen müssen Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Viele Unternehmen sind dabei unsicher
und brauchen Hilfe.

Die Unternehmen wissen nicht, wie sie
Menschen mit einer Behinderung finden und einstellen.



Daher wird es neue Beraterinnen und Berater geben.

Sie oder er wird Unternehmen unterstützen.

Zusammen sollen mehr Menschen mit Behinderung
eine Arbeit finden.

Das Inklusions-Amt beim LVR gibt Geld für die
Beratung.



Haben Sie Fragen zu diesem Text?

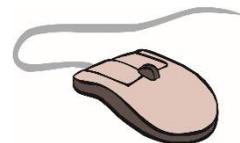
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache
„Das Integrations-Amt stellt sich vor“.



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

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Das Teilhabestärkungsgesetz vom 09.06.2021 überträgt den Integrations-/Inklusionsämtern ab dem 01.01.2022 als neue Aufgabe der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung und Organisation von „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ gemäß § 185a SGB IX.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgebende bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen. Sie stehen den ratsuchenden Arbeitgebenden in Fragen zur beruflichen Inklusion niedrigschwellig zur Verfügung. Sie sensibilisieren und lotsen Arbeitgebende proaktiv oder einzelfallbezogen. Ebenso unterstützen sie Arbeitgebende, Anträge bei den zuständigen Leistungsträgern zu stellen und bei der Kommunikation mit ihnen.

Das LVR-Inklusionsamt plant verteilt über das Rheinland die trägerunabhängige Beratung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, basierend auf den derzeitigen Beratungsstrukturen und den guten Erfahrungen der vergangenen Jahre, wie folgt zu organisieren:

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen sich aus den

- Fachberater*innen für Inklusion bei den Kammern sowie
- Fachberater*innen der Integrationsfachdienste

an acht ausgewählten Standorten im Rheinland zusammensetzen.

Somit wird ein flächendeckendes, vernetztes und niederschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot für alle Arbeitgebende (Handel, Industrie, Handwerk, Landwirtschaft, freie Berufe, Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung usw.) gewährleistet.

Die Koordination, Strukturierung sowie inhaltlich-fachliche Begleitung und finanzielle Abwicklung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber wird dem gesetzlichen Auftrag nach beim LVR-Inklusionsamt liegen. Die Verantwortung der Koordination sowie die inhaltlich-fachliche An- und Begleitung liegen in der Abteilung des Technischen Beratungsdienstes (53.20), das Verwaltungsverfahren sowie die finanzielle Abwicklung liegen in der Abteilung Inklusionsbegleitung (53.30).

Zur Finanzierung der neuen Aufgabe werden Mittel der Ausgleichsabgabe verwendet. Hierzu dürfen die Integrationsämter 2 % der an den Bund in den Ausgleichsfond abzuführenden Mittel einbehalten und für diese Aufgabe verwenden. Dem LVR-Inklusionsamt stehen demnach für die Organisations- und Strukturentwicklung jährlich rund 1,7 Mio. € zur Verfügung.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 (Die Partizipation von Menschen mit Behinderung ausgestalten), Z2 (Die Personenzentrierung weiterentwickeln), Z9 (Menschenrechtsbildung systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/802:

1. Ausgangslage – neuer gesetzlicher Auftrag

Die neuen Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gemäß § 185a SGB IX dienen als zusätzlicher Baustein zur Förderung und Unterstützung des inklusiven Arbeitsmarktes gemäß Art. 27 der UN-BRK. Durch die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen verstärkt diejenigen Arbeitgebenden erreicht werden, die bislang noch keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen bzw. die noch keinen für sich geeigneten Zugang zu den sozialen Sicherungs- und Rehabilitationssystemen im beruflichen Kontext gefunden haben.

Bestehende Beratungsstrukturen und -Angebote sollen mit der Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nicht ersetzt, sondern sinnvoll ergänzt werden.

Denn nach wie vor ist die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung schwierig. Fast 44.000 Arbeitgeber in Deutschland, die beschäftigungspflichtig sind, beschäftigen keinen einzigen schwerbehinderten Menschen.

Ziel der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ist es, die Arbeitgebenden zur Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung zu gewinnen. Sie stehen für eine unabhängige Beratung zur Verfügung und sind den Arbeitgebenden bei Anträgen bei den zuständigen gesetzlichen Leistungsträgern behilflich.

Das bedeutet, die gesetzlichen Zuständigkeiten vor allem der Arbeitsagenturen für die Arbeitsvermittlung sowie der Rentenversicherungsträger für die Prävention und Rehabilitation bleiben bestehen. Auch an den bestehenden Aufgaben und Strukturen der Integrationsfachdienste ändert sich nichts.

Die Integrations-/Inklusionsämter werden vom Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. Januar 2022 im Rahmen des neuen § 185a SGB IX beauftragt, die Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber flächendeckend zu beauftragen, zu organisieren und anzuleiten.

1.1. Rechtsgrundlagen

§ 185a SGB IX

Der Rechtstext im Wortlaut:

„§ 185a Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

(1) Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

(2) Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber werden als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Sie haben die Aufgabe,

1. Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
2. Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen und
3. Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen.

(3) Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind flächendeckend einzurichten. Sie sind trägerunabhängig.

(4) Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen

1. für Arbeitgeber schnell zu erreichen sein,
2. über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist, sowie
3. in der Region gut vernetzt sein.

(5) Die Integrationsämter beauftragen die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber tätig zu werden. Die Integrationsämter wirken darauf hin, dass die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber flächendeckend zur Verfügung stehen und mit Dritten, die aufgrund ihres fachlichen Hintergrunds über eine besondere Betriebsnähe verfügen, zusammenarbeiten."

§ 27a Abs. 2 SchwbAV

(2) Die Länder legen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich zum 30. Juni einen Bericht über die Beauftragung der Integrationsfachdienste oder anderer geeigneter Träger als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber vor. Sie berichten auch über deren Aktivitäten in diesem Zusammenhang sowie über die Verwendung der Mittel, die ab dem 30. Juni 2022 nach § 36 nicht mehr an den Ausgleichsfonds abzuführen sind, für diesen Zweck. Der Bericht kann auch gesammelt durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen erfolgen.

1.2. Empfehlung der BIH zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX

Eine konkrete Umsetzungsanweisung liefert der Gesetzestext nicht. Die Integrations-/Inklusionsämter entscheiden im Rahmen des föderalen Charakters der Aufgabe. Dies bedingt, dass die Wahrnehmung der neuen Aufgabe in den einzelnen Bundesländern innerhalb des vorgegebenen gesetzlichen Rahmens unterschiedlich sein kann und wird.

Auf Bundesebene hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Arbeitsgruppen bundesweite Rahmenempfehlungen (Statistik und Dokumentationspflichten, Anforderungen Träger und Berater*innen, Abgrenzung zur bereits vorhanden Aufgaben aus dem SGB IX) auf den Weg gebracht. Im November 2021 hat die BIH die Arbeitsergebnisse nach Beschlussfassung im Fachausschuss Schwerbehindertenrecht in einer Empfehlung

zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX veröffentlicht (vgl. Anlage 1).

Die BIH-Empfehlungen ist aufgrund der Regelung des § 27a Abs. 2 SchwbAV (Berichtspflicht) mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmt.

1.3. Anforderungen an die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

Aus den Kernelementen des § 185a SGB IX

- Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe
- Information
- Beratung
- Unterstützung
- Ansprache
- Sensibilisierung
- Lotsenfunktion
- Flächendeckende Einrichtung
- Erreichbarkeit
- Qualifikation
- Vernetzung

ergeben sich für die Praxis nicht nur eine Anzahl neuer Herausforderungen und Aufgaben für das LVR-Inklusionsamt, sondern auch für die zu beauftragenden Träger und die zukünftig in diesem Kontext handelnden Personen bzw. Fachberater*innen.

Aufgaben

In der BIH-Empfehlung wird dargelegt, dass die Rolle der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber maßgeblich von den Grundsätzen der Verhältnisprävention sowie der Orientierungsberatung bestimmt werden. Ihre Leistungen werden für private sowie öffentliche Arbeitgebende und ohne vorherigen Antrag erbracht. Die Arbeitgebenden sollen proaktiv für die Ausbildung, Einstellung und (Weiter-) Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewonnen werden.

Wenn sich Arbeitgebende für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen entschieden haben, klären die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber welche Leistungsträger zuständig sind und begleiten sowie entlasten den Arbeitgeber im weiteren Verfahren bis zur Antragstellung und darüber hinaus.

Das Trägerprofil beinhaltet insbesondere

- Bereitschaft, die „Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber“ als eigenständige Organisationseinheit innerhalb des Trägers einzurichten und diese nach außen nach Maßgabe des auftraggebenden Integrations-/Inklusionsamtes im Sinne der Einheitlichkeit und des „Corporate Design“, kenntlich zu machen,
- Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Wirtschaftsverbänden und Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft (Kammern),
- Vorhalten eines Netzwerkes in die regionale Wirtschaft,
- Sicherstellung des Informationsaustausches zwischen dem Personal der

- Ansprechstelle und dem beauftragenden Integrationsamt sowie Erfüllung der Dokumentationspflichten,
- Sicherstellung, dass das eingesetzte Personal über die nachstehend beschriebenen personellen Anforderungen verfügt,
 - Tätigkeiten der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber sowie Schaffung von Zugängen zu relevanten Trägergremien und Ausschüssen,
 - Sicherstellung der Darstellung der Aufgaben der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit,
 - Gewährleistung der erforderlichen Mobilität und Erreichbarkeit der eingesetzten Fachberater*innen,
 - Vorhalten von geeigneten Räumlichkeiten für die Beratungstätigkeit,
 - Sicherstellung einer angemessenen Tarifentlohnung in Anlehnung an den TV-L oder TVÖD mit dem Ziel einer personellen Kontinuität.

*Aus der BIH-Empfehlung ergeben sich folgende fachlichen Anforderungen für die Berater*innen*

- Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen mit betrieblichen Abläufen und Strukturen in verschiedenen Branchen und unterschiedlich großen Betrieben der privaten Wirtschaft sowie des öffentlichen Dienstes,
- Kenntnisse im Bereich der Akquisition für die Aufgabe, Arbeitgeber anzusprechen und für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
- Befähigung zur Anwendung von Verhandlungsstrategien und Beratungstechniken im betrieblichen Kontext mit Arbeitgebern,
- Erfahrungen mit Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben,
- Umfassende Erfahrung in der Kooperation/ Netzwerkarbeit mit Reha-Trägern, dem Integrationsamt, den unternehmerischen Interessenverbänden und den Kammern,
- Umfassende Kenntnisse über die Leistungsarten der Arbeitsförderung sowie der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach SGB IX/ SchwbAV,
- Kenntnisse aus dem Arbeits- /Tarifrecht und Sozialrecht,
- Kenntnisse im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen,
- Kenntnisse zur ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeit,
- Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der durch die Rehabilitationsträger gewährten Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. beruflichen Rehabilitation,
- Kenntnisse über die Abgrenzungen der Leistungskataloge der verschiedenen Kostenträger bzw. die unterschiedlichen Fördermöglichkeiten,
- Beratungstechniken und Methoden der sozialen Arbeit,
- Moderations-, Präsentationstechniken.

Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind eng mit den Rehabilitationsträgern und den Integrations-/Inklusionsämtern vernetzt. Die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern stellt einen wesentlichen Baustein des Angebotes an die Arbeitgebenden dar. Für die Bewilligung von Leistungen an den Arbeitgebenden oder den schwerbehinderten Menschen bleibt es bei den

bisherigen Zuständigkeiten der Rehabilitationsträger und Integrations-/Inklusionsämter.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber müssen für diese schnell und niederschwellig auffindbar und erreichbar sein. Dies setzt eine umfassende und kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit unter Einsatz von Print- sowie digitalen Medien voraus.

Berichtswesen

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber erstellen kalenderjährlich einen Bericht für ihr Integrations-/Inklusionsamt. Er umfasst Strukturdaten, Falldaten sowie Daten zu ihren sonstigen Aktivitäten. Die Integrations-/Inklusionsämter leiten diese Daten an die BIH ergänzt um einen Bericht über ihre eigenen Aktivitäten weiter.

Auf der Grundlage dieser Daten berichten die Integrations-/Inklusionsämter über die BIH an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

- über die Beauftragung der Integrationsfachdienste oder anderer geeigneter Träger als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber,
- über die Aktivitäten der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber,
- über die Verwendung der Mittel, die ab dem 30. Juni 2022 nach § 36 SchwbAV nicht mehr an den Ausgleichsfonds abzuführen sind.

2. Umsetzung des § 185a SGB IX durch das LVR-Inklusionsamt

Im Folgenden wird die Implementierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland dargestellt.

Sie erfolgt in enger und regelmäßiger Abstimmung mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit.

Die nachfolgende dargestellte rheinische Struktur wird sich auch im Westfälischen wiederfinden und umgekehrt.

2.1. Die Integrationsfachdienste im Rheinland

Die Integrationsfachdienste (IFD) im Rheinland existieren seit mehr als 40 Jahren. Sie stellen ein Beratungs- und Begleitungsangebot für im ersten Arbeitsmarkt beschäftigte Menschen mit einer Schwerbehinderung und deren Arbeitgebende dar. Im Mittelpunkt der Beratung und Begleitung der IFD, die im Rheinland behinderungsspezifisch organisiert sind, steht – neben der Beratung der Arbeitgebenden – die arbeitsbegleitende / psychosoziale Begleitung der Menschen mit einer Schwerbehinderung.

In diesem Zusammenhang soll der IFD sowohl die Interessen der Personen mit Schwerbehinderung als auch deren Arbeitgebende berücksichtigen und auf eine Lösung hinarbeiten, die für beide Parteien tragfähig und angemessen ist. Demnach hat der IFD immer beide Kundengruppen – Arbeitgebende als auch beschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung – und ihre berechtigten Interessen zu berücksichtigen.

Die Aufgaben der IFD sind in §§ 192 ff. SGB IX dargestellt. Auch wenn einige dieser Aufgaben ähnlich oder teilweise deckungsgleich zu den in 1.1. und 1.3.

dargestellten Aufgaben und Anforderungen sind, ergibt sich doch durch die genannte Kundenstruktur ein anderer Auftrag als den der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gem. § 185a SGB IX.

Neben den in § 193 SGB IX genannten Aufgaben der IFD sind in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren weitere Aufgaben für die IFD hinzugekommen.

Diese sind

- die Unterstützung von Personen aus den Werkstätten für behinderte Menschen beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des Programms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“, welches gemeinsam von den LVR-Fachbereichen Eingliederungshilfe und Inklusionsamt verwaltet wird (Vorlage Nr. 14/2065) sowie
- die Berufsorientierung und Arbeits- und Ausbildungsvermittlung von Schülerinnen und Schülern mit einem Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung gemäß dem Landesprogramm KAOA-STAR (Kein Abschluss ohne Anschluss – Schule trifft Arbeitswelt“ – Vorlage Nr. 14/376).

In den rheinischen IFD, die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes die genannten Aufgaben durchführen, arbeiten derzeit ca. 330 Fachberater*innen bei 40 beteiligten Trägervereinen oder –Gesellschaften. Das LVR-Inklusionsamt ist Hauptkostenträger und für die Ausführung der o.g. Aufgaben weiterhin verantwortlich (§ 194 Abs. 1 SGB IX).

Die IFD im Rheinland erreichen pro Jahr ca. 15.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung sowie deren Arbeitgebenden.

Nähere Einzelheiten zu der Arbeit der Integrationsfachdienste im Rheinland finden sich im Jahresbericht (https://publi.lvr.de/publi/PDF/904-LVR-Jahresbericht_2020_barrierefrei.pdf) sowie auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes (www.ifd.lvr.de).

2.2. Die Fachberatung für Inklusion bei den Kammern im Rheinland: Das Erfolgsmodell des LVR-Inklusionsamtes als Vorbild für den Gesetzgeber

Seit dem Jahr 2001 hat sich das LVR-Inklusionsamt bereits mit der Frage beschäftigt, wie mehr Arbeitgebende für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisiert, informiert und einzelfallbezogen begleitet werden können. Aus dieser Fragestellung wurde die Idee der Fachberatung bei der Handwerkskammer zu Köln zunächst im Rahmen eines Modellvorhabens konzipiert. Das bis dato dreigliedrige Beratungssystem (Technischer Beratungsdienst, Integrationsfachdienst, Fachstellen für Menschen mit Behinderungen) wurde somit um eine Beratung speziell für Arbeitgebende (Fokus: Klein- und Kleinstunternehmen) erweitert.

Die gesetzliche Grundlage hierfür findet sich in **§ 185 Abs. 2 S. 7 SGB IX**:

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.

Das Modellvorhaben wurde aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zunächst für zwei Jahre finanziert. Nach einer weiteren Verlängerung wurde 2008 mit Beschluss der Vorlage 12/2946 durch den Sozialausschuss das Modellvorhaben in eine unbefristete Förderung überführt. Ziel war es, die Verbreiterung des Angebots für Arbeitgebende in der gesamten Fläche des Rheinlands über die drei Handwerkskammerbezirke sicherzustellen und weitere Erkenntnisse und Erfahrungswerte zu sammeln.

An der Systematik und der Qualität der Fachberatung wurde kontinuierlich weitergearbeitet: Nach den Handwerkskammern konnten im Laufe der Jahre auch Industrie- und Handelskammern im Rheinland sowie die Landwirtschaftskammer NRW für eine Kooperation gewonnen werden. Heute sind neun Berater*innen rheinlandweit als Fachberater*innen für Inklusion bei rheinischen Kammern der Wirtschaft im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätig.

Nähere Einzelheiten zu der Arbeit der Fachberater*innen finden sich im Jahresbericht (https://publi.lvr.de/publi/PDF/904-LVR-Jahresbericht_2020_barrierefrei.pdf) sowie auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes (https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/fachberatung/kammerberatung/kammerberatung.jsp).

Die erfolgreiche Arbeit des LVR-Inklusionsamtes in Sachen wirtschaftsnahe Unternehmensberatung für berufliche Inklusion diente dem Gesetzgeber teilweise als Vorbild bzw. Vorlage für diesen neuen Aufgabenbereich, wie er sich nun in § 185a SGB IX wiederfindet.

2.3. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland

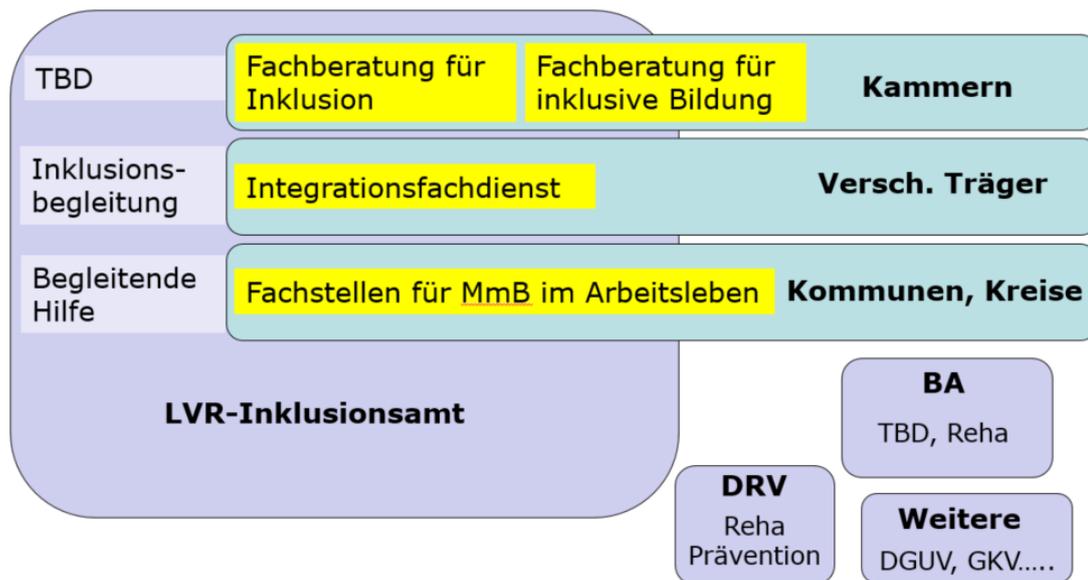
Die Organisation und Strukturierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber als neue und zusätzliche Aufgabe für das LVR-Inklusionsamt soll im Rheinland und in Westfalen/Lippe auf den guten bereits bestehenden Beratungsstrukturen in NRW aufbauen.

Der Aufbau sogenannter Doppelstrukturen soll somit vermieden werden. Kern dieser vorhandenen Beratungsstrukturen im Rheinland bilden die bereits jetzt durch das LVR-Inklusionsamt organisierten bzw. verantworteten

- Integrationsfachdienste
- Technischer Beratungsdienst (TBD)
- Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
- Fachberatung für Inklusion bei den Kammern.

Ergänzt wird dieses Angebot durch das Modellvorhaben „Fachberatung für inklusive Bildung“ bei der IHK zu Köln, IHK zu Düsseldorf (im Aufbau) und IHK Mittlerer Niederrhein (im Aufbau).

Die Beratungslandschaft aus Sicht und im Kontext des LVR-Inklusionsamtes lässt sich im folgenden Schaubild zusammenfassen:



Das LVR-Inklusionsamt plant verteilt über das Rheinland die trägerunabhängige Beratung über Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber, basierend auf den derzeitigen Beratungsstrukturen und den guten Erfahrungen der vergangenen Jahre, wie folgt zu organisieren:

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen sich aus den

- Fachberater*innen für Inklusion bei den Kammern sowie
- Zusätzlichen Fachberater*innen der Integrationsfachdienste

an den folgenden acht ausgewählten Standorten im Rheinland zusammensetzen.

Standorte im Rheinland (vgl. Anlage 2, Rheinlandkarte):

- Region W: Wuppertal - Bergisches Städtedreieck
- Region K: Köln - Mittelrhein
- Region E: Essen - MEO
- Region D: Düsseldorf - Mettmann
- Region BN: Bonn - Rhein-Sieg
- Region AC: Aachen - Euregio
- Region MG: Mönchengladbach - Mittlerer Niederrhein
- Region DU: Duisburg - Niederrhein

Somit wird ein flächendeckendes, vernetztes und niederschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot für alle Arbeitgebenden (Handel, Industrie, Handwerk, Landwirtschaft, freie Berufe, Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung usw.) gewährleistet.

Außerdem finden aktuell Gespräche mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) NRW mit dem Ziel statt, dass diese die Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber in den rheinischen Regionen mit übernimmt, in denen es derzeit keine Fachberatung bei den Kammern gibt.

Die Koordination, Strukturierung sowie inhaltlich-fachliche Begleitung und finanzielle Abwicklung über die Mittel der Ausgleichsabgabe der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber wird dem gesetzlichen Auftrag nach beim LVR-Inklusionsamt liegen. Die Verantwortung der Koordination sowie die inhaltlich-fachliche An- und Begleitung liegt in der Abteilung des Technischen Beratungsdienstes (53.20), das Verwaltungsverfahren sowie die finanzielle Abwicklung liegt in der Abteilung Inklusionsbegleitung (53.30).

Wie beschrieben sind zum jetzigen Zeitpunkt bereits neun Fachberater*innen für Inklusion bei Kammern in Kooperation für das LVR-Inklusionsamt tätig. Insgesamt ist perspektivisch von zukünftig bis zu 20 externen Berater*innen (inkl. der bisherigen 9 Fachberater*innen) zur Gewährleistung eines flächendeckenden Angebots bei unterschiedlichen Trägern auszugehen.

Der technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes wird, wie bisher bereits in der Praxis erfolgreich erprobt und umgesetzt, mit der fachlich und inhaltlichen Führung und Steuerung dieser Berater*innen beauftragt. Durch den neuen gesetzlichen Auftrag im Zusammenhang mit den daraus resultierenden Anforderungen an die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber bekommt diese Steuerung, Führung, Koordination und Anleitung einen offiziellen und dauerhaften Charakter mit Berichtspflicht gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Dazu wird in der Abteilung 53.20 eine Koordinationsstelle „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber“ eingerichtet. Die Bewerbungsfrist endete am 20.01.2022. In der Abteilung 53.30 wird außerdem eine 50%ige Sachbearbeiter*innenstelle für die verwaltungstechnische und finanzielle Abwicklung der neuen Aufgabe geschaffen.

Auch das LWL-Inklusionsamt Arbeit will die in vergleichbarer Weise die aufgebauten und vorhandenen Beratungsstrukturen (IFD, Kammern) für die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nutzen.

Das LVR-Inklusionsamt sowie das LWL-Inklusionsamt Arbeit führen regelmäßig Gespräche mit der Regionaldirektion Düsseldorf sowie mit den Rentenversicherungsträgern in Nordrhein-Westfalen zur Einführung der neuen Aufgabe. Der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung ist in Vorbereitung. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen (MAGS) ist in den Prozess eingebunden.¹

Bis zum Ende des zweiten Quartals 2022 werden die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland an den Start gehen. Auf Bundesebene ist mit dem BMAS ein Start der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ebenfalls bis zum Ende des zweiten Quartals 2022 abgestimmt.

¹ Auf Bundesebene gibt es unter Federführung der BIH einen Beirat zu § 185a SGB IX, in dem die BDA, der DGB, die DRV Bund, die BA, der DBR sowie die Schwerbehindertenvertretungen vertreten sind.

Das LVR-Inklusionsamt plant außerdem, die Umsetzung des § 185a SGB IX im Rheinland durch ein mehrjähriges Forschungsprojekt begleiten und evaluieren zu lassen. Dieses aus der Ausgleichsabgabe finanzierte Projekt soll von einer oder im Verbund von mehreren Hochschulen durchgeführt werden und 2023 starten. Eine entsprechende Vorlage für den Sozial- sowie Schulausschuss ist für das zweite Halbjahr 2022 eingeplant.

2.4. Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

Zur Finanzierung der neuen Aufgabe werden Mittel aus der Ausgleichsabgabe verwendet. Die Integrations-/Inklusionsämter führen ab dem 01.01.2022 nicht mehr 20 sondern 18 vom Hundert ihres Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds ab. Die verbleibenden 2 vom Hundert stehen dem jeweiligen Integrationsamt für die Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Verfügung.

Dem LVR-Inklusionsamt stehen demnach für die Organisations- und Strukturentwicklung jährlich rund 1,7 Mio. € zusätzlich zur Verfügung.

Da die Finanzierung der bisherigen Beratungsangebote der Kammerberatung sowie der Integrationsfachdienste uneinheitlich war, wird mit der Neueinrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber auch die Finanzierung aller durch das LVR-Inklusionsamt finanzierten Beratungsangebote (bei Kammern und IFD-Trägern) vereinheitlicht.

Grundlage hierfür sind die seit Jahren bestehenden Verträge mit den IFD-Trägern, die eine Vollkostenfinanzierung der Personalkosten sowie einer Pauschale beinhaltet, die Aufwendungen für Miete, Sach-, Verwaltungs- und Gemeinkosten abdecken (Vorlage Nr. 40/1416).

Im Zuge der Vereinheitlichung der Finanzierung werden die anerkennungsfähigen Personalkosten in einem Bereich zwischen TVöD E 9b und E 11 VKA (Tarifvertrag öffentlicher Dienst – Verband kommunaler Arbeitgeber) oder dieser Eingruppierung entsprechenden Entlohnung liegen. Dies ist vergleichbar mit der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegten Finanzierung der Beratungsangebote der sog. Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (BMAS - Teilhabeberatungsverordnung - EUTBV vom 14.06.2021, vgl. Anlage 3).

Durch die zusätzlich zu den vorhandenen Stellen der Kammerberatung einzurichtenden Stellen bei Kammern und IFD-Trägern sowie die Vereinheitlichung der Finanzierung aller Beratungsangebote entstehen dem LVR-Inklusionsamt jährliche, aus der Ausgleichsabgabe zu finanzierende Mehrkosten von bis zu 2,1 Mio. €. Die Finanzierung sichert für die kommenden Jahre die Aufrechterhaltung des bestehenden guten Angebotes der Integrationsfachdienste im Rheinland sowie die Einführung und Vernetzung des neuen Angebotes der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX.

Die in den Abteilungen 53.20 (Koordination) und 53.30 (Sachbearbeitung) neu eingerichteten Stellen (1,5 VZÄ) sind Personalkosten, die gemäß § 160 Abs. 5 Satz 2 SGB IX nicht aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden können.

3. Umsetzungsstand auf Bundesebenen

Je nach Bundesland werden die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ bei unterschiedlichen Trägern (Kammern, Dienstleistungsnetzwerke, Integrationsfachdienste) angesiedelt. Derzeit werden verschiedene Konzeptions- und Umsetzungsstände bei den Integrations- / Inklusionsämtern deutlich. Die BIH hat hierzu auf Anfrage des BMAS eine Abfrage bei den Inklusions-/ Integrationsämtern mit Stand 31.01.2022 durchgeführt (vgl. Anlage 4).

Das BMAS strebt an, eine verbindliche bundesweite Abkürzung für die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, ein Logo für die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sowie die zentralen Templates ‚Briefkopf‘, ‚PowerPoint-Vorlage‘ und ‚E-Mail-Signatur‘ einzuführen. Erste Überlegungen und Abstimmungen finden hierzu mit den Integrations-/Inklusionsämtern auf der Ebene der BIH statt.

4. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland sowie die Vereinheitlichung der Finanzierung der vom LVR-Inklusionsamt eingerichteten Beratungsangebote. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

1. Präambel

Arbeitgeber:innen, die schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen (schwerbehinderte Menschen) einstellen und beschäftigen, leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft im Bereich des Arbeitslebens im Sinne des Art. 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN BRK).

Sie werden von den Rehabilitationsträgern durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 49, 50 SGB IX sowie weitere Leistungen nach den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen unterstützt. Hinzu kommen die Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben von den Integrationsämtern nach § 185 Abs. 2 bis 5 SGB IX.

Das Teilhabestärkungsgesetz (BGBl. I vom 09.06.2021, S. 1387) überträgt den Integrationsämtern ab dem 01.01.2022 als neue Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung von Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gemäß § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

2. Aufgaben

a. Rechtsgrundlagen

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber:innen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (§ 185a Abs. 1 SGB IX).

Sie haben die Aufgabe,

- Arbeitgeber:innen anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
- Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen und
- Arbeitgeber:innen bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen (§ 185a Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind flächendeckend einzurichten. Sie sind trägerunabhängig (§ 185a Abs. 3 SGB IX).

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen

- für Arbeitgeber:innen schnell zu erreichen sein,
- über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist, sowie
- in der Region gut vernetzt sein (§ 185a Abs. 4 Nr. 3 SGB IX).

b. Verständnis der Aufgaben

Die Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ist eine verpflichtende Leistung der Integrationsämter. Diese steht nicht im Ermessen der Integrationsämter.

Die Wahrnehmung der Aufgabe als Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber setzt sowohl eine niedrigschwellige Erreichbarkeit als auch ein Verständnis für die vielfältigen und unterschiedlichen Interessen der Arbeitgeber voraus. Die Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber entbindet diese nicht von der Verpflichtung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 154 Abs. 1 SGB IX).

Die Rolle der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber wird maßgeblich bestimmt von den Grundsätzen der **Verhältnisprävention** sowie der **Orientierungsberatung**. Ihre Leistungen werden für private sowie öffentliche Arbeitgeber:innen und ohne vorherigen Antrag erbracht.

Bei der **Verhältnisprävention** geht es in Abgrenzung zur Verhaltensprävention um alle Beratungs- und Bildungsangebote, die auf das betriebliche System einwirken (z.B. ergonomische und/oder organisatorische Maßnahmen, Barrierefreiheit). In konkreten Einzelfällen werden diese durch Maßnahmen der Verhaltensprävention ergänzt, z.B. Rückenurse, Raucherentwöhnung, Ernährungsberatung, Unterweisungen.

Bei der **Orientierungsberatung** geht es um ein grundsätzliches "Durchleuchten" komplexer Rahmenbedingungen. Im Sinne einer Lotsenfunktion soll durch die Orientierungsberatung ein "Leitsystem" durch die rechtlichen Rahmenbedingungen und weitergehenden Zuständigkeiten der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung genannt gegeben werden. Bei weitergehendem Beratungsbedarf wird dann auf die bestehenden und zuständigen Instanzen verwiesen. In den Einheitlichen Ansprechstellen wird einzelfallunabhängig beraten und damit allgemeine Rahmenbedingungen für Förder-/Unterstützungsmöglichkeiten und zu Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Behinderungsarten vermittelt. Bei Arbeitgeber:innen soll damit das Interesse für die Neuschaffung entsprechender Arbeitsplätze geschaffen werden oder Impulse für eine Nachbesetzung vorhandener Stellen mit entsprechenden Menschen mit einer Schwerbehinderung gegeben werden.

Die Arbeitgeber:innen sollen proaktiv für die Ausbildung, Einstellung und (Weiter-) Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewonnen werden. Die berechtigten Belange der schwerbehinderten Beschäftigten verliert die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber dabei nicht aus dem Blick.

Wenn sich Arbeitgeber für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen entschieden haben, klären die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber welche Leistungsträger zuständig sind und begleiten sowie entlasten den Arbeitgeber im weiteren Verfahren bis zur Antragstellung und darüber hinaus.

3. Trägerprofil

a. Rechtsgrundlagen

Die Integrationsämter beauftragen die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber tätig zu werden (§ 185a Abs. 5 Satz 1 SGB IX).

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehört es mit Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber zur

Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber:innen zu informieren und für die Arbeitgeber:innen diese Leistungen abzuklären (§ 193 Abs. 2 Nr. 9 SGB IX).

Eine Abgrenzung zu den weiteren Aufgaben und der Arbeitsweise der Integrationsfachdienste ergibt sich aus der **Anlage 1** zu dieser Empfehlung.

b. Verständnis des Trägerprofils

Sowohl die vom Integrationsamt beauftragten Integrationsfachdienste als auch andere Träger müssen für die Erfüllung der Aufgabe geeignet sein.

Für die Integrationsfachdienste bedeutet die gesonderte Beauftragung als Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber eine zusätzliche Aufgabe, die ihnen ergänzend zu den existierenden Aufgaben nach § 193 Abs. 2 SGB IX von den Rehabilitationsträgern oder Integrationsämtern übertragen wird.

Entschließt sich ein Integrationsamt, die im Rahmen seiner Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste bestehenden rechtlichen Beziehungen um die Aufgabe als Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber zu erweitern, setzt diese eine Prüfung der Eignung durch das Integrationsamt voraus.

Auch andere geeignete Träger können erst nach vorausgehender Prüfung der Eignung durch das Integrationsamt mit der Wahrnehmung der Aufgabe als Einheitliche Ansprechstelle beauftragt werden.

Das Trägerprofil beinhaltet insbesondere

- Bereitschaft, die „Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber“ als eigenständige Organisationseinheit innerhalb des Trägers einzurichten und diese nach außen nach Maßgabe des auftraggebenden Integrationsamtes im Sinne der Einheitlichkeit und des „Corporate Design“, kenntlich zu machen,
- Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Wirtschaftsverbänden und Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft (Kammern),
- Halten ein Netzwerk in die regionale Wirtschaft vor,
- Sicherstellung des Informationsaustausches zwischen dem Personal der Ansprechstelle und dem beauftragenden Integrationsamt sowie Erfüllung der Dokumentationspflichten,
- Sicherstellung, dass das eingesetzte Personal über die nachstehend beschriebenen personellen Anforderungen verfügt,
- Sicherstellung der Teilnahme an Sitzungen und Arbeitstreffen (virtuell oder in Präsenz),

- Sicherstellung des Zuganges zu Netzwerktreffen im Kontext beruflicher Inklusion,
- Sicherstellung der trägerinternen Bekanntmachung der Aufgaben und Tätigkeiten der Einheitlichen Ansprechstelle sowie Schaffung von Zugängen zu relevanten Trägergremien und Ausschüssen,
- Sicherstellung der Darstellung der Aufgaben der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit,
- Gewährleistung der erforderlichen Mobilität und Erreichbarkeit der eingesetzten Fachberater:innen,
- Vorhalten von geeigneten Räumlichkeiten für die Beratungstätigkeit,
- Sicherstellung eines niederschweligen Zuganges zur Ansprechstelle für alle Arbeitgeber:innen,
- Sicherstellung einer angemessenen Tarifentlohnung in Anlehnung an den TV-L oder TVÖD mit dem Ziel einer personellen Kontinuität.

4. Personenprofil

a. Rechtsgrundlagen

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist (§ 185a Abs. 4 Nr. 2 SGB IX).

b. Verständnis zum Personenprofil

Das Personal ist von den Trägern, die im Auftrag des Integrationsamtes die Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber wahrnehmen, sorgfältig auszuwählen. Den Integrationsämtern ist ein Beteiligungs- und Vetorecht bei der Auswahl einzuräumen. Das Personal der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber wird regelmäßig zu den Aufgabeninhalten geschult. Mit den Schulungen kann das Integrationsamt geeignete Dritte beauftragen, die über die notwendige fachliche Erfahrung und Arbeitgeberverständnis verfügen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen erarbeitet ein einheitliches Schulungskonzept. Sie strebt darüber hinaus ein gemeinsames Schulungsangebot mit den zuständigen Personen der Rehabilitationsträger an, um das gemeinsame Verständnis für die Belange der Arbeitgeber und untereinander zu fördern.

Zu den fachlichen Anforderungen gehören insbesondere

- Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen mit betrieblichen Abläufen und Strukturen in verschiedenen Branchen und unterschiedlich großen Betrieben der privaten Wirtschaft sowie des öffentlichen Dienstes,
- Kenntnisse im Bereich der Akquisition für die Aufgabe, Arbeitgeber:innen anzusprechen und für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
- Befähigung zur Anwendung von Verhandlungsstrategien und Beratungstechniken im betrieblichen Kontext mit Arbeitgebern,
- Erfahrungen mit Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben,

- Umfassende Erfahrung in der Kooperation/ Netzwerkarbeit mit Rehabilitationsträgern, dem Integrationsamt, den unternehmerischen Interessenverbänden und den Kammern,
- Umfassende Kenntnisse über die Leistungsarten der Arbeitsförderung sowie der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach SGB IX/ SchwbAV,
- Kenntnisse aus dem Arbeits- /Tarifrecht und Sozialrecht,
- Kenntnisse im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen,
- Kenntnisse zur ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeit,
- Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der durch die Rehabilitationsträger gewährten Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. beruflichen Rehabilitation,
- Kenntnisse über die Abgrenzungen der Leistungskataloge der verschiedenen Kostenträger bzw. die unterschiedlichen Fördermöglichkeiten,
- Beratungstechniken und Methoden der sozialen Arbeit,
- Moderations-, Präsentationstechniken.

Hinzukommen als persönliche Anforderungen insbesondere

- Fähigkeit zum empathischen Umgang,
- Fähigkeit zu unternehmerischem Denken,
- Fähigkeit ein angemessenes Nähe-/Distanz – Verhältnis aufrecht zu erhalten,
- Ausgeprägte Kooperations- und Konfliktfähigkeit, hohes Maß an Verhandlungsgeschick und Problemlösungskompetenz,
- Fallunabhängiges Dienstleistungsverständnis, Organisations-, Koordinierungs- und Planungsfähigkeit,
- Ausgeprägte Fähigkeit zu fachübergreifendem Denken und lotsenorientiertem Handeln,
- Interessen an modernen Arbeitsformen und -entwicklungen,
- Eigeninitiative, Selbständigkeit, Engagement, Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit den Kostenträgern,
- Hohe Belastbarkeit,
- Situationsgemäß angemessenes Erscheinungsbild,
- Bereitschaft und Eignung zum Außendienst,
- Bereitschaft zur Planung, Durchführung und Teilnahme an und von Informationsveranstaltungen sowie weiteren öffentlichkeitswirksamen Formaten.

5. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

a. Rechtsgrundlagen

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen für Arbeitgeber schnell zu erreichen sein (§ 185a Nr. 1 SGB IX) und in der Region gut vernetzt sein (§ 185a Abs. 4 Nr. 3 SGB IX). Sie stehen Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung (§ 185a Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB IX).

Die Integrationsämter wirken darauf hin, dass die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber flächendeckend zur Verfügung stehen und mit Dritten, die aufgrund ihres

fachlichen Hintergrunds über eine besondere Betriebsnähe verfügen, zusammenarbeiten (§ 185a Abs. 5 Satz 2 SGB IX).

b. Verständnis von Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind eng mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern vernetzt. Sie führen regelmäßig gemeinsame

Besprechungen durch. Angestrebt werden schriftliche Absprachen zur Zusammenarbeit in der Region.

Der fachliche Hintergrund und die besondere Betriebsnähe Dritter (weitere Netzwerkpartner) werden in die enge Abstimmung mit den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern einbezogen. Die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern stellt einen wesentlichen Baustein des Angebotes an die Arbeitgeber dar.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber müssen für diese schnell und niederschwellig auffindbar und erreichbar sein. Dies setzt eine umfassende und kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit unter Einsatz von Print- sowie digitalen Medien voraus.

Auf der Ebene der BIH erfolgt eine länderübergreifende Öffentlichkeitsarbeit und Information über die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, ihre Erreichbarkeit und ihr Angebot.

6. Finanzierung und Ausstattung

a. Rechtsgrundlagen

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber werden als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert (§ 185a Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Die Integrationsämter leiten zum 30. Juni eines jeden Jahres 18 vom Hundert des im Zeitraum vom 1. Juni des vorangegangenen Jahres bis zum 31. Mai des Jahres eingegangenen Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds weiter (§ 36 Satz 1 SchwbAV).

Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) verwendet werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden. Aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe dürfen persönliche und sächliche Kosten der Verwaltung und Kosten des Verfahrens nicht bestritten werden (§ 160 Abs. 5 Satz 1 und 2 SGB IX).

b. Verständnis zur Finanzierung und Ausstattung

(1) Die Integrationsämter führen ab dem 01.01.2022 nicht mehr 20 sondern 18 vom Hundert ihres Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds ab. Die verbleibenden 2 vom Hundert stehen dem jeweiligen Integrationsamt für die Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Verfügung.

Diese Regelung steht einer über die 2 vom Hundert hinausgehende Finanzierung durch das Integrationsamt nicht entgegen, soweit die weiteren Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe und die Sicherstellung der sonstigen Aufgaben dies zulassen.

(2) Die verantwortungsvolle Wahrnehmung der Aufgaben der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber setzt eine auskömmliche Finanzierung sowohl der Personal- als auch der Sachkosten voraus. Es liegt in der eigenen Zuständigkeit und Verantwortung des Integrationsamtes, über die personelle und sächliche Ausstattung zu entscheiden.

Es wird zur bundesweiten Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit angestrebt, die finanzielle Ausstattung in einer Summe für Personal- und Sachausgaben zu gewähren. Zur Sicherstellung eines einheitlichen Qualitätsstandards wird eine jährliche Mindestvergütung / -eingruppierung pro Vollzeitäquivalent favorisiert.

Unter Sachkosten fallen unter anderem die technische Ausstattung der bei den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber beschäftigten Personen unter Berücksichtigung der erforderlichen Mobilität, der Öffentlichkeitsarbeit sowie der Erreichbarkeit.

Bei der technischen Ausstattung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ist sowohl der Stand der Technik als auch der Digitalisierungsgrad moderner Kommunikation, mit Blick auf aufsuchende Beratungsleistungen, zu berücksichtigen. Gegebenenfalls ist in diesem Zusammenhang die technische Ausstattung zur engmaschigen Vernetzung von und mit integrationsamtseigenen Beratungseinheiten anzupassen.

7. Beratungsstandards, Dokumentation und Berichtswesen

a. Rechtsgrundlagen

Die Länder legen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich zum 30.06. einen Bericht über die Beauftragung der Integrationsfachdienste oder anderer geeigneter Träger als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber vor. Sie berichten auch über deren

Aktivitäten in diesem Zusammenhang sowie über die Verwendung der Mittel, die ab dem 30.06.2022 nach § 36 SchwbAV nicht mehr an den Ausgleichsfonds abzuführen sind, für diesen Zweck. Der Bericht kann auch gesammelt durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen erfolgen (§ 27a Abs. 2 SchwbAV).

b. Verständnis zu Beratungsstandards, Dokumentation und Berichtswesen

(1) Die Integrationsämter schließen zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Aufgabenerfüllung mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber jährlich Zielvereinbarungen ab. Die möglichst einheitliche Gestaltung der Zielvereinbarungen stimmen sie auf der Ebene der BIH ab.

(2) Die Integrationsämter sind sich einig, der gesetzlichen Verpflichtung nach § 27a Abs. 2 SchwbAV durch eine abgestimmte Dokumentation auf der Ebene der BIH nachzukommen. Den datenschutzrechtlichen Grundsätzen und dabei unter anderem dem

Grundsatz der Datensparsamkeit sowie der Zweckbindung der erhobenen Daten wird Rechnung getragen.

Bei der Erhebung von Daten und ihrer Ausweisung wie Veröffentlichung wird unterschieden zwischen

- der Berichtspflicht der Träger der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gegenüber den Integrationsämtern. Hier entscheidet jedes Integrationsamt selber über die Detailtiefe. Es wird auf der Ebene der BIH eine verbindliche Entscheidung getroffen zu den Mindestanforderungen, die in die Folgestufe des Berichtswesens einfließen.
- der Berichtspflicht der Länder bzw. Integrationsämter gegenüber dem BMAS, die in der BIH-Geschäftsstelle koordiniert und von dort an das BMAS gemeldet wird.

(3) Der Bericht der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gegenüber dem Integrationsamt erfolgt kalenderjährlich zum 01.03. des Folgejahres. Er umfasst Strukturdaten, Falldaten sowie Daten zu ihren sonstigen Aktivitäten. Die Integrationsämter leiten diese Daten bis zum 30.04. an die BIH ergänzt um einen Bericht über ihre eigenen Aktivitäten weiter. Einzelheiten zu den erhobenen Daten finden sich in der **Anlage 2** zu dieser Empfehlung.

(4) Auf der Grundlage dieser Daten berichtet die BIH an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- über die Beauftragung der Integrationsfachdienste oder anderer geeigneter Träger als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber,
- über die Aktivitäten der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber,
- über die Verwendung der Mittel, die ab dem 30. Juni 2022 nach § 36 SchwbAV nicht mehr an den Ausgleichsfonds abzuführen sind.

8. Inkrafttreten

Die BIH-Empfehlung zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) tritt am 01.01.2022 in Kraft.

Abgrenzung der Aufgaben und Arbeitsweise gemäß Ziffer 3a

Bisherige Aufgaben und Arbeitsweisen der IFD	Aufgaben und Arbeitsweisen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA)
<p>Beauftragung</p> <ul style="list-style-type: none"> • erfolgt auf Grundlage §§ 192 SGB IX ff 	<p>Beauftragung</p> <ul style="list-style-type: none"> • erfolgt auf Grundlage § 185a SGB IX. • fokussiert auf Arbeitgeber:innen
<p>Hauptziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Unterstützung von schwerbehinderten Menschen (sbM) und deren Arbeitgeber:innen • Begleitung bei der Arbeitsaufnahme und Arbeitsausübung, sowie Arbeitsplatzsicherung von schwerbehinderten Menschen (sbM) im Arbeitsleben insbesondere einer arbeitsbegleitenden / psychosozialen Begleitung • als Ansprechpartner:in bei Neu-Anstellungen oder im bestehenden Arbeitsverhältnis für Arbeitgeber:innen zur Verfügung stehen, für diese Leistungen abklären und ggf. an andere Stellen weiter verweisen • in Teilbereichen einzelfallbezogene Vermittlung 	<p>Hauptziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • als Ansprechpartner:in aktiv auf Arbeitgeber:innen zugehen, um diese für Inklusion zu gewinnen • Beratung, Sensibilisierung, Information und Motivation von Arbeitgeber:innen für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen (sbM) • Lotsenfunktion (trägerübergreifend) bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von sbM • Arbeitgeber:innen beim Stellen von Anträgen bei zuständigen Leistungsträgern unterstützen und begleiten • Klärung der Zuständigkeiten für den Arbeitgeber und Begleitung bei Verfahren der Leistungsbeantragung und darüber hinaus
<p>Initiierung einer Beratung sowie Zielgruppen der Kontaktaufnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betroffene oder betrieblich Verantwortliche (Personalverantwortliche, Schwerbehindertenvertretung, Personal-/Betriebsrat etc.) wenden sich bei Neu-Einstellungen oder in laufenden Arbeitsverhältnissen bei Problemen oder Leistungsfragen aktiv an den IFD • einzelfallbezogene Beauftragung durch Integrations-/ Inklusionsämter oder Rehabilitationsträger und anschließende Kontaktaufnahme mit Klient:innen und Betrieben 	<p>Initiierung einer Beratung sowie Zielgruppen der Kontaktaufnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einheitliche Ansprechstellen kontaktieren Arbeitgeber:innen und Personalverantwortliche aktiv, kontinuierlich und persönlich auf vielen verschiedenen Kommunikationswegen (Telefonakquise, per Mail, bei Veranstaltungen, Messen usw.) • Fokussiert auf Arbeitgeber:innen • Proaktives Zugehen auf Arbeitgeber:innen, auch ohne konkrete Probleme und Leistungsfragen

Bisherige Aufgaben und Arbeitsweisen der IFD	Aufgaben und Arbeitsweisen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA)
<p>Gegenstand von Beratungsleistungen in Betrieben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Kerngeschäft einzelfallbezogene Beratung im Rahmen der Sicherung und ggf. Vermittlung, zu Art und Auswirkungen von Behinderungen und möglichen Unterstützungsformen (technisch, finanziell etc.) • direkte allgemeine Anfragen von Betrieben werden aus fachlicher Sicht beantwortet und ggf. weitervermittelt • auf Anfrage: Informationsvermittlung bei Schwerbehindertenversammlungen, in Kollegenseminaren, BEM-Verfahren etc. 	<p>Gegenstand von Beratungsleistungen in Betrieben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klärung betrieblicher Bedarfe und Gegebenheiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung allgemein • Ermittlung von Beschäftigungspotenzialen für sbM • Orientierungsberatung¹ zu den <ol style="list-style-type: none"> a) rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen b) Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsbildern c) personellen und finanziellen Fördermöglichkeiten d) Verbesserung der betrieblichen Strukturen in BEM und Prävention (Beratung bei Einrichtung und Ausrichtung entsprechender Verfahren) e) Rekrutierungsmöglichkeiten von sbM für Neueinstellungen • Weitervermittlung an zuständige und fachlich spezialisierte Institutionen • Nach Absprache trägerübergreifende Meldung geeigneter offener Stellen an verschiedene vermittelnde Institutionen (vorrangig die Agentur für Arbeit)
<p>Anforderungen an die Fachkräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • ausgleichende, neutrale Funktion, Allparteilichkeit • behinderungsspezifische Qualifikationen • Ausbildung im psychosozialen und arbeitspädagogischen Bereich • Fachwissen in der beruflichen Rehabilitation und Zuständigkeiten verschiedener Institutionen 	<p>Anforderungen an die Berater:innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Multiprofessionalität: versch. Grundqualifikationen sind möglich (z. B. betriebswirtschaftlich, juristisch, pädagogisch, psychologisch, rehawissenschaftlich) und Verständnis für verschiedene professionelle Perspektiven ist erforderlich • „Sprache der Betriebe sprechen“: angepasste Kommunikation und

¹ Definition Orientierungsberatung siehe Ziffer 2b der BIH-Empfehlung.

Bisherige Aufgaben und Arbeitsweisen der IFD	Aufgaben und Arbeitsweisen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA)
<ul style="list-style-type: none">• gute kommunikative Fähigkeiten, angepasst auf Klient:innen, Arbeitgeber:innen usw.	<p>Auftreten, Verständnis wirtschaftlicher Systeme und Personalplanungen, Interessen und Zielsetzungen und deren Berücksichtigung in der Ansprache</p> <ul style="list-style-type: none">• Akquisefähigkeit und -bereitschaft, um fortlaufend neue Betriebe zu erreichen• breite Kenntnisse im Bereich SGB IX/ SGB II + III und in Bezug auf fachliche regionale Ansprechpartner:innen und Unterstützungsnetzwerke

Dokumentation zu § 185 a SGB IX (Jahreszahlen)

Integrations-/Inklusionsamt:

1. Strukturdaten der Einheitlichen Ansprechstellen (EA)

(siehe auch Hinweise)

		Anzahl
EA-Träger im Zuständigkeitsbereich		
Art des EA-Trägers		
	Integrationsfachdienst	
	Kammer	
	Bildungsträger	
	Sonstiger Dienstleister	
Vollzeitstellen in den EA insgesamt		

2. Falldaten der Einheitlichen Ansprechstellen

		Anzahl
Kontakte EA - Arbeitgeber		
davon	Erstkontakte im Berichtszeitraum	
davon Kontaktaufnahme durch	Arbeitgeber	
	Fachberater:in EA	
	Vermittlung Dritter	
davon	Beschäftigungspflichtig	
	Nicht-beschäftigungspflichtig	
davon	einmaliger Kontakt	
Betriebsbesuche		

Anlass der Kontaktaufnahme (Mehrfachnennung zulässig)			
(siehe Hinweise)			
Themen	Information	Beratung	Unterstützung
Ausbildung inkl. Praktika			
Einstellung inkl. Praktika, Erprobung			
Sicherung der Beschäftigung			
Betriebliches Eingliederungsmanagement			
Wiedereingliederung			
Auswirkungen der Behinderung im Arbeitsleben			
Kündigungsschutz/Beendigung Beschäftigung			
Beschäftigung und Ausgleichsabgabe			
Antragstellung im konkreten Einzelfall			
– davon Bewilligungen			
– davon Ablehnungen			

Ergebnis der Kontaktaufnahme	
	Anzahl
Besetzte Ausbildungsplätze	
Besetzte Arbeitsplätze	
Gesicherte Arbeitsplätze	

Nachhaltigkeit der Kontaktaufnahme	
	Anzahl
Abschluss der Ausbildung	
Übernahme nach Ausbildung	
– davon befristet	
– davon unbefristet	
Verbleib des schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb > 12 Monate	
– davon nach Einstellung	
– davon nach Sicherungsmaßnahmen	

3. Aktivitäten der Träger der Einheitlichen Ansprechstellen

	Anzahl
Öffentlichkeitsarbeit	
Eigene Internetpräsenz zu den EA	
Informationsmaterial	
– davon digital (Newsletter etc.)	
– davon Print (z.B. Flyer, Fact-Sheets)	
Durchführung eigener Veranstaltungen für Arbeitgeber	
– Veranstaltungen	
– Teilnehmende insgesamt	
Mitwirkung bei Veranstaltungen Dritter als Referent/Akteur	
– Veranstaltungen	
– Teilnehmende insgesamt	
Netzwerk- und Kooperationstreffen mit den anderen Akteuren	

4. Aktivitäten der Integrations-/Inklusionsämter zu den EA

	Anzahl
Durchgeführte Netzwerktreffen mit EA-Träger/Berater/innen	
Durchgeführte Regio-Tagungen mit allen Akteuren	
Angebotene Qualifizierungsmaßnahmen	
Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen Werbung für die EA	

5. Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen durch das Integrations- /Inklusionsamt

	Euro
Personal- und Sachkosten der Träger	
Kosten für die Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen (s. 4.)	
Kosten für die Qualifizierung der EA	

Hinweise

Folgende Daten sollen den Integrations-/Inklusionsämtern seitens der BIH-Geschäftsstelle zur Verfügung gestellt werden einmaljährlich zu einem Stichtag, z.B. 30. Juni und differenziert nach Landkreis / kreisfreier Stadt und Arbeitsagenturbezirk:

(Beauftragung einer Sonderauswertung bei Bundesagentur für Arbeit)

1. Anzahl der Arbeitgeber
2. Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten
3. Verteilung der Arbeitgeber nach Branchen

Anlass der Kontaktaufnahme – Definitionen

Information

Niederschwelliges Angebot an Arbeitgeber ohne weitere Festlegungen zur verbindlichen Zusammenarbeit. Es geht dabei um Informationsgewinnung bzw. -weitergabe nach einer Anfrage seitens des Arbeitgebers z.B. über Zuständigkeiten / Ansprechpartner, Leistungsträger oder um eine Initiative der EA zur Sensibilisierung der Arbeitgeber.

Beratung

Kann Einzelfall unabhängig oder Einzelfall konkret sein (Schnittstelle zum IFD bzw. zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben beschreiben/beachten). Sie kann (in der Regel) aus mehreren Einzel-Kontakten bestehen. Inhalte: Komplexere Fragestellung eines Arbeitgebers, die über die Klärung von Leistungen und Zuständigkeiten hinausgeht. Eher im Vorfeld der Schaffung von Arbeitsplätzen (Mögliche Fragestellung: „Was kommt bei der Beschäftigung von sbM auf mich als AG zu?“)

Unterstützung

... ist in der Regel Einzelfall konkret. Neben der Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen geht es insbesondere um Unterstützungsleistungen im Rahmen von Antragsstellungen. Diese ist darauf begrenzt, die notwendigen Leistungen in Kooperation mit den zuständigen Leistungsträgern zu ermöglichen. Durchsetzungsleistungen und rechtliche Beratung/Vertretung sind ausgeschlossen. Längerfristige Beratungsprozesse (systemisch) zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (z.B. JobCarving) können zu den Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber gehören.

Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Verordnung zur Weiterführung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung

(Teilhabeberatungsverordnung – EUTBV)

Vom 14. Juni 2021

Auf Grund des § 32 Absatz 7 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, der durch Artikel 2 Nummer 2 Buchstabe b des Gesetzes vom 10. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2135) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Inhaltsübersicht

§ 1	Beratungsangebote, Finanzierung
§ 2	Beratung, Unabhängigkeit
§ 3	Finanzierung der Beratungsangebote, Verteilungsschlüssel
§ 4	Gegenstand und Höhe des Zuschusses pro Vollzeitäquivalent
§ 5	Personalausgaben
§ 6	Sachausgaben
§ 7	Antragsberechtigte
§ 8	Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses
§ 9	Zuteilungsverfahren
§ 10	Zuständigkeit, Antragsverfahren, Ausschlussfrist
§ 11	Gewährung und Auszahlung
§ 12	Dauer und Zeitraum der Bewilligungsperiode
§ 13	Tätigkeitsnachweis, Belegprüfung, Qualitätssicherung
§ 14	Datenerhebung
§ 15	Mitteilungspflichten, sonstige Bestimmungen
§ 16	Inkrafttreten

§ 1

Beratungsangebote, Finanzierung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert bundesweit ergänzende, niedrigschwellige Beratungsangebote zu Leistungen der Rehabilitation und Teilhabe für Ratsuchende. Diese ergänzende Teilhabeberatung wird unabhängig von der Beratung der Leistungsträger und Leistungserbringer erbracht.

(2) Die Träger der Beratungsangebote erhalten einen Zuschuss, um Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen sowie ihre Angehörigen dabei zu unterstützen, ihre Rechte auf Chancengleichheit, Selbstbestimmung, eigenständige Lebensplanung und individuelle Teilhabeleistungen zu verwirklichen.

(3) Leistungserbringer sind ausnahmsweise für Zuschüsse zu berücksichtigen, wenn dies für eine ausreichende Abdeckung an regionalen Beratungsangeboten erforderlich ist. In diesem Fall ist von den Trägern der Beratungsangebote eine organisatorische, finanzielle und wirtschaftliche Unabhängigkeit der ergänzenden Teilhabeberatung von den Bereichen der Leistungserbringung nachzuweisen.

§ 2

Beratung, Unabhängigkeit

(1) Das Beratungsangebot soll Ratsuchenden insbesondere im Vorfeld und während der Beantragung konkreter Leistungen die notwendige Orientierungs-, Planungs- und Entscheidungshilfe geben.

(2) Die Inanspruchnahme der Beratung ist für die Ratsuchenden unentgeltlich. Sie setzt weder eine regionale Anbindung an ein Beratungsangebot voraus noch ist sie an eine Teilhabebeeinträchtigung geknüpft.

(3) Die Beraterinnen und Berater sind ausschließlich den Ratsuchenden verpflichtet. In der Beratung sollen soweit wie möglich Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen sowie deren Angehörige als Beraterinnen und Berater tätig werden.

(4) Die Beratungsangebote leisten keine rechtliche Prüfung von Einzelfällen sowie keine Begleitung in Widerspruchs- und Klageverfahren.

§ 3

Finanzierung der Beratungsangebote, Verteilungsschlüssel

(1) Wird die Anzahl der dem Gebiet eines Landes zugeordneten Vollzeitäquivalente nicht ausgeschöpft, ist den antragstellenden Trägern der Beratungsangebote, die die Voraussetzungen nach § 8 erfüllen, ein Zuschuss zu gewähren.

(2) Die Vollzeitäquivalente verteilen sich wie folgt:

Land	Vollzeitäquivalente
Baden-Württemberg	76,2
Bayern	102,1
Berlin	20,5
Brandenburg	26,5
Bremen	3,9
Hamburg	10,5
Hessen	43,5
Mecklenburg-Vorpommern	18,8
Niedersachsen	64,3
Nordrhein-Westfalen	113,4
Rheinland-Pfalz	31,0
Saarland	6,6
Sachsen	30,3
Sachsen-Anhalt	20,9

Land	Vollzeitäquivalente
Schleswig-Holstein	22,7
Thüringen	18,7

(3) Der Zuschuss wird abweichend von Absatz 1 nicht gewährt, wenn dadurch ein regionales Überangebot entsteht. Ein regionales Überangebot liegt vor, wenn der für das Land errechnete Referenzwert pro zu bewilligendem Vollzeitäquivalent die Einwohnerzahl des betreffenden Landkreises, der betreffenden kreisfreien Stadt oder des Bezirkes der Stadtstaaten pro zu bewilligendem Vollzeitäquivalent überschreitet.

Land	Referenzwert
Baden-Württemberg	145 179
Bayern	128 019
Berlin	178 093
Brandenburg	94 827
Bremen	173 231
Hamburg	175 881
Hessen	143 927
Mecklenburg-Vorpommern	85 598
Niedersachsen	124 074
Nordrhein-Westfalen	158 177
Rheinland-Pfalz	131 856
Saarland	151 108
Sachsen	134 403
Sachsen-Anhalt	105 698
Schleswig-Holstein	127 590
Thüringen	114 482

(4) Der Zuschuss pro Beratungsangebot umfasst mindestens ein Vollzeitäquivalent und ist auf maximal drei Vollzeitäquivalente begrenzt. Ein Vollzeitäquivalent entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.

§ 4

Gegenstand und Höhe des Zuschusses pro Vollzeitäquivalent

Der Zuschuss wird für Personal- und Sachausgaben gewährt. Er ist auf jährlich 95 000 Euro pro Vollzeitäquivalent begrenzt.

§ 5

Personalausgaben

Für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Beraterinnen und Berater wird ein Zuschuss unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation und Tätigkeit bis zur Höhe der Entgeltgruppe 12 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Bund in seiner jeweils gültigen Fassung gewährt. Die Träger der Beratungsangebote dürfen ihre Beschäftigten nicht besserstellen als vergleichbare Bundesbedienstete.

§ 6

Sachausgaben

(1) Für Sachausgaben kann ein Zuschuss gewährt werden für:

1. eine Erstausrüstung in Höhe einer einmaligen Pauschale bei der ersten Bewilligung nach dieser Verordnung von 1 000 Euro pro Vollzeitäquivalent und Bewilligungsperiode,
2. Verwaltungsausgaben in Höhe einer Jahrespauschale von 10 750 Euro je vollem Kalenderjahr und Vollzeitäquivalent oder anteilig in Höhe eines Zwölftels der Jahrespauschale für jeden vollen Monat der Bewilligung,
3. erforderliche Ausgaben für besondere Bedarfslagen der Ratsuchenden, um das Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen, zum Beispiel Ausgaben für Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher oder eine aufsuchende Beratung,
4. erforderliche Ausgaben für Sprachdolmetscherinnen und Sprachdolmetscher,
5. erforderliche Ausgaben bis zu einer Höhe von 5 Prozent des bewilligten Zuschusses für einen zusätzlichen Aufwand ehrenamtlich tätiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Beispiel für Schulungen und Qualifizierungen,
6. erforderliche Ausgaben im Zusammenhang mit der Qualifizierung und Weiterbildung der Beraterinnen und Berater,
7. erforderliche Ausgaben für Räume zur Durchführung der Beratung,
8. Ausgaben für regionale Öffentlichkeitsarbeit bis zur Höhe von 1 000 Euro pro vollem Kalenderjahr und Vollzeitäquivalent oder anteilig bis zur Höhe eines Zwölftels des Jahreshöchstbetrages für jeden vollen Monat der Bewilligung.

(2) Sachausgaben nach Absatz 1 Nummer 3, 4, 6 und 7 sind bis zu einer Überschreitung von 20 Prozent gegenseitig deckungsfähig.

§ 7

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt für die Gewährung von Zuschüssen sind juristische Personen mit Sitz in Deutschland. Nicht antragsberechtigt sind Rehabilitationsträger nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch.

§ 8

Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses

(1) Der Antragsteller muss zuverlässig sein. Er ist zuverlässig, wenn er die Gewähr dafür bietet, das Beratungsangebot ordnungsgemäß auszuüben. Ein Mangel der Zuverlässigkeit kann insbesondere dann vorliegen, wenn der Antragsteller oder eine Person, deren Verhalten dem Antragsteller aufgrund einer leitenden Stellung zuzurechnen ist,

1. der Verpflichtung zur Zahlung von Steuern und Abgaben nicht nachgekommen ist,
2. sozialversicherungsrechtliche oder arbeitsrechtliche Pflichten verletzt,
3. im Rahmen der beruflichen Tätigkeit nachweislich eine schwere Verfehlung begangen hat, durch die die Integrität des Antragstellers infrage gestellt wird oder
4. beim Antragsteller mangelnde wirtschaftliche Leistungsfähigkeit besteht.

(2) Der Antragsteller muss fachlich geeignet sein. Davon ist insbesondere auszugehen, wenn der Antragsteller oder die Beraterinnen und Berater Erfahrungen im Bereich der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen haben.

(3) Der Antragsteller muss glaubhaft machen,

1. ein behinderungsübergreifendes Beratungsangebot vorzuhalten,
2. die Niedrigschwelligkeit des Beratungsangebotes in seiner inhaltlichen, räumlichen, sozialen und zeitlichen Dimension zu gewährleisten und
3. die Unabhängigkeit der Beraterinnen und Berater sicherzustellen.

(4) Ein Zuschuss wird nicht gewährt, wenn das Beratungsangebot zum Zwecke der Gewinnerzielung erfolgt.

§ 9

Zuteilungsverfahren

(1) Erfüllen bezogen auf das Gebiet eines Landes mehr Antragsteller die Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses nach § 8 als für das Land Vollzeitäquivalente nach § 3 Absatz 2 vorgesehen sind oder würde durch die Bewilligung ein regionales Überangebot entstehen, tritt hinsichtlich der Antragsteller im Gebiet des betreffenden Landes, des betreffenden Landkreises oder der betreffenden kreisfreien Stadt oder des Bezirkes des Stadtstaates an die Stelle des Anspruchs nach § 3 Absatz 1 ein Anspruch der Antragsteller auf Teilnahme an einem Zuteilungsverfahren.

(2) Die Verteilung des Zuschusses auf die Antragsteller erfolgt in der Rangfolge des Vorliegens der folgenden Kriterien:

1. Erforderlichkeit des Beratungsangebots zur Umsetzung eines flächendeckenden, wohnortnahen Angebots,
2. Einsatz von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen sowie deren Angehörige als hauptamtliche Beraterinnen und Berater und
3. Angemessenheit der Personalausstattung, insbesondere unter Berücksichtigung der Zusammenarbeit von Beraterinnen und Beratern unterschiedlicher Qualifikation und Erfahrungen.

(3) Zwischen zwei oder mehreren Antragstellern gleichen Ranges entscheidet das Los.

§ 10

Zuständigkeit, Antragsverfahren, Ausschlussfrist

(1) Für die Gewährung des Zuschusses ist ein Antrag erforderlich. Der Antrag ist schriftlich oder elektronisch bei der zuständigen Stelle zu stellen. Dem Antrag sind alle erforderlichen Angaben beizufügen, insbesondere eine Übersicht zu den Personal und Sachausgaben nach den §§ 5 und 6. Die Personal- und Sachausgaben sind getrennt nach Kalenderjahren aufzugliedern.

(2) Anträge, die die Voraussetzungen nach § 8 erfüllen und die im Fall des Verfahrens nach § 9 für eine Zuteilung vorgesehen sind, werden den zuständigen Landesbehörden zugeleitet. Ihnen wird Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb einer Frist von sechs Wochen gegeben.

(3) Der Antrag auf Zuteilung ist bis zum 31. März des Kalenderjahres vor Beginn der jeweiligen Bewilligungsperiode zu stellen. Wird die Anzahl der Vollzeitäquivalente je Land im Verlauf der Bewilligungsperiode nicht ausgeschöpft, kann für das betreffende Land ein Antrag auf Zuteilung bis zum 31. März eines Kalenderjahres für die Restlaufzeit der Bewilligungsperiode gestellt werden.

§ 11

Gewährung und Auszahlung

(1) Die zuständige Stelle entscheidet über die Gewährung des Zuschusses durch Verwaltungsakt. Der Zuschuss kann unter Auflagen und Bedingungen erteilt werden. Der Zuschuss kann unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden, wenn eine abschließende Beurteilung des Antrags noch nicht möglich ist.

(2) Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt in Anteilen und auf Anforderung des jeweiligen Beratungsangebotes. Die Anteile des Zuschusses dürfen nur insoweit und nicht eher angefordert werden, als sie innerhalb von drei Monaten nach der Auszahlung für fällige Zahlungen benötigt werden. Jede Anforderung einer anteiligen Auszahlung muss die zur Beurteilung des Bedarfs erforderlichen Angaben enthalten und wird davon abhängig gemacht, dass die Verwendung der bereits gezahlten Teilzuschüsse in summarischer Form bestätigt wird.

§ 12

Dauer und Zeitraum der Bewilligungsperiode

(1) Die erste Bewilligung von Zuschüssen nach dieser Verordnung erfolgt zum 1. Januar 2023.

(2) Die Finanzierung erfolgt jeweils für die Dauer einer Bewilligungsperiode von sieben Jahren. Die erste Bewilligungsperiode endet mit Ablauf des 31. Dezember 2029.

§ 13

Tätigkeitsnachweis, Belegprüfung, Qualitätssicherung

(1) Die Träger der Beratungsangebote legen der zuständigen Stelle bis zum Ablauf des 31. März eines jeden Kalenderjahres einen Tätigkeitsnachweis für das vorausgehende Kalenderjahr vor. Hierfür ist eine einheitliche Vorlage der zuständigen Stelle zu verwenden.

(2) Die Träger der Beratungsangebote berichten vierteljährlich über die von der zuständigen Stelle angeforderten Kennzahlen der Beratungstätigkeit und legen diese bis

zum 15. Tag des auf das jeweilige Vierteljahr folgenden Kalendermonats vor. Hierfür ist eine einheitliche Vorlage der zuständigen Stelle zu verwenden.

(3) Die zuständige Stelle prüft die Tätigkeitsnachweise und Belege auf die zweckgerichtete Verwendung des Zuschusses. Die Prüfung der Angaben in dem Tätigkeitsnachweis sowie der Belege kann auf Stichproben beschränkt werden.

(4) Die Träger der Beratungsangebote haben die Originalbelege der bewilligungsfähigen Ausgaben nach den §§ 5 und 6 sowie alle sonst mit dem Zuschuss zusammenhängenden Unterlagen mindestens fünf Jahre nach Vorlage des Tätigkeitsnachweises aufzubewahren. Zur Aufbewahrung können auch Bild- oder Datenträger verwendet werden. Das Aufnahme- und Wiedergabeverfahren muss den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung oder einer in der öffentlichen Verwaltung allgemein zugelassenen Regelung entsprechen. Diese Aufbewahrungsfrist gilt nicht, sofern nach steuerrechtlichen oder anderen Vorschriften eine längere Aufbewahrungsfrist bestimmt ist.

(5) Die Träger der Beratungsangebote sowie die Beraterinnen und Berater sind verpflichtet, an der Qualitätssicherung der Angebote mitzuwirken.

§ 14

Datenerhebung

Die zuständige Stelle erhebt bei den Trägern der Beratungsangebote regelmäßig nicht personenbezogene Daten über die Beratungsangebote sowie über die bei der Beratungstätigkeit gesammelten Erfahrungen. Zu den Daten gehören auch Angaben über die Fallzahlen der durchgeführten Beratungen. Die Träger der Beratungsangebote sind verpflichtet, Prüfungen über die wirtschaftliche Verwendung der Zuschüsse durch die zuständige Stelle zu unterstützen.

§ 15

Mitteilungspflichten, sonstige Bestimmungen

(1) Die Träger der Beratungsangebote sind gegenüber der zuständigen Stelle verpflichtet, unverzüglich anzuzeigen, wenn in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass eines Verwaltungsaktes zur Gewährung des Zuschusses vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eintritt. Die wesentliche Änderung muss für den Zuschuss relevant sein.

(2) Der Bundesrechnungshof ist berechtigt, die Gewährung und Verwendung des Zuschusses zu prüfen.

§ 16

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX

Umfrage zum Sachstand zum Stichtag 28.Januar 2022

Fragen:

1. Gibt es bereits konkrete Festlegungen, welche Träger Sie beauftragen wollen?
Wenn nein, gibt es konkrete Interessenbekundungen bzw. Gespräche mit einzelnen oder mehreren Trägern?
Wenn ja, mit welchen wird die Trägerleistung ausgeschrieben?
2. Wird die Trägerleistung ausgeschrieben?
3. Gibt es konkrete Festlegungen bzw. Vorüberlegungen, wie viele Fachberaterinnen und Fachberater
In Ihrer Region eingesetzt werden sollen?
4. Können Sie schon abschätzen, wann die (ersten) Ansprechstellen in Ihrer Region ihre Arbeit aufnehmen?
Zum Zeitpunkt des FA SchwbR ist als Zeitschiene für die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen
der Zeitraum „im Laufe des 2. Quartals 2022“ genannt worden. Wird Ihrerseits an dieser Zeitschiene
festgehalten oder gibt es (notwendigerweise) hier Änderungen?

Integrations-/Inklusionsamt	Fragen 1	Frage 2	Frage 3	Fragen 4
Baden-Württemberg	<p>Ja. In Baden-Württemberg werden die IFD bereits seit dem Jahr 2011 mit der Aufgabe der Information, Beratung und Unterstützung von Arbeitgeber beauftragt. Basis ist der § 193 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX. Die IFD haben diese Aufgabe bereits in der Vergangenheit umfassend wahrgenommen und dabei nach § 194 Abs. 3 SGB IX auch mit den Kammern, den Arbeitgeberverbänden, den Arbeitsagenturen, JC und KT sowie allen Einrichtungen der schulischen und beruflichen Bildung und Rehabilitation zusammengearbeitet.</p>	<p>Nein. Die Aufgabe der Arbeitgeberberatung ist bereits vertraglich geregelte Aufgabe der IFD. Mit der Beauftragung der IFD als „Einheitlichen Ansprechstellen“ wird die bisherige Personalausstattung um bis zu 10 Personalstellen erweitert. Es handelt sich dabei um eine ca. 5 % Erweiterung der IFD. Auf Basis der bisherigen Verträge sind Änderungen der Personalausstattung von plus/minus 30 % ohne Vertragsänderung möglich.</p>	<p>Bereits bisher sind die IFD im Volumen von ca. 10 Personalstellen mit dieser Aufgabe befasst. Hinzukommen bis zu weitere 10 Personalstellen (in Abhängigkeit von der tatsächlichen Beanspruchung).</p>	<p>Die unmittelbare Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber führen die IFD fort. Insofern arbeiten die IFD bereits seit 01.01.2022 auch als Einheitliche Ansprechstellen. Zusätzlich sollen die Kooperations- und Kommunikationsstrukturen verbessert und intensiviert werden. Hierzu stehen noch Termine mit den Kammern, Arbeitgeberverbänden und den Arbeitsagenturen aus.</p> <p>Wir gehen davon aus, dass im Laufe des 2. Quartals auch die Vereinbarungen zur Intensivierung der Kooperations- und Kommunikationsstrukturen auf Landesebene und vor Ort abgeschlossen werden können und somit alle Voraussetzungen für eine wirksame Umsetzung der Einheitlichen Ansprechstellen vorhanden sein werden.</p>

Bayern	Ja, in Bayern werden die bayerischen Integrationsfachdienste mit der Errichtung und dem Betrieb der EAA beauftragt.	Nein. Aufgrund der bestehenden (Rahmen-)Verträge des ZBFS mit den Integrationsfachdiensten ist eine Ausschreibung des zusätzlichen Auftragsvolumens entbehrlich.	Die Entscheidung wieviel Personal benötigt und eingesetzt werden wird obliegt entsprechend den Vertragsbeziehungen zu den IFD grundsätzlich unseren Vertragspartnern. Ich gehe davon aus, dass dies im Moment dort noch nicht belastbar vorausgesagt werden kann und sich entwickeln wird. Die Vergütung der IFD erfolgt in Bayern nicht personalfinanziert, sondern auftragsbezogen.	Arbeitgeberberatung ist als Auftrag für die bayerischen IFD nicht grundsätzlich neu. Sie ist schon länger Bestandteil des Auftragskataloges. Es werden bereits erste Aufträge „unter dem Dach“ der EAA abgewickelt. An der Zeitschiene wird festgehalten
Berlin	Nein. Es gibt Interessenbekundungen vom IFD und Berufsbildungswerken	Voraussichtlich ja	nein	Nein. Im Falle einer Ausschreibung ist der Zeitplan voraussichtlich nicht zu halten.
Brandenburg	Der Beratende Ausschuss beim Integrationsamt Brandenburg hat in seiner Sitzung im Oktober 2021 dem Integrationsamt mehrheitlich empfohlen, die Träger der IFD in Kooperation mit den Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern als EAA zu beauftragen. Dieser Empfehlung folgt das Integrationsamt. Es gibt darüber hinaus Gespräche mit der FAW (die ihr Interesse über	Eine Ausschreibung wird nicht vorbereitet.	Vorüberlegungen: pro Arbeitsagenturbezirk ein Fachberater*in und für HWK und IHK sowie Bereich Landwirtschaft jeweils Fachberaterstellenanteile (Mitgliedsunternehmen)	Beginnend voraussichtlich im Agenturbezirk Cottbus bzw. den Kammerbezirken der HWK und IHK Cottbus sollen nach und nach in den anderen Regionen bis Ende des Jahres 2022 die EAA beauftragt werden.

	die BIH bekundet hat) wegen der Fortbildung der Berater in den EAA.			
Bremen	Ja, da in Bremen durch Integrationsberater der IFD bereits Aufgaben wahrgenommen werden, die denen der einheitlichen Ansprechstellen entsprechen, sollen die Aufgaben dorthin übertragen werden.	Derzeit wird das Vergabeverfahren für die IFD, dessen Verträge mit uns zum 31.12.2022 auslaufen, vorbereitet. Die Aufgaben der Einheitlichen Ansprechstellen wurden in die Leistungsbeschreibung aufgenommen. Bis spätestens 30.06.2022 soll dieses Verfahren abgeschlossen sein.	Ja; in Bremen ist der Einsatz von zwei, in Bremerhaven von einer Vollzeitkraft vorgesehen.	Die Beratung von Arbeitgebern wird bereits durch die in den IFD verorteten Integrationsberater*innen geleistet. Mit Einrichtung der Ansprechstellen wird diese Aufgabe erweitert. Die formale Einrichtung der Ansprechstellen wird mit Beginn der neuen IFD-Verträge zum 01.01.2023 umgesetzt. Darüber hinaus wird geprüft, inwieweit diese Aufgaben im Rahmen der noch bestehenden Verträge übertragen werden können. Dabei wird angestrebt, eine entsprechende Entscheidung bis zum Ende des II. Quartals treffen zu können.
Hamburg	In Hamburg haben wir bereits seit Jahren einen Träger als Unterstützungsangebot für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Auftrag des Hamburger Integrationsamtes.	Ergänzend zur daher bereits bestehenden Netzwerkstruktur und zu den Unterstützungsleistungen muss lediglich der Bedarf für Unterstützungen bei der Antragstellung neu ins Angebot aufgenommen werden. Dieses kann voraussichtlich im Zuge des bestehenden Zuwendungsbescheides bzw.	Künftig werden voraussichtlich 5 Fachberater/-beraterinnen zur Umsetzung von § 185a SGB IX tätig sein	Die Ansprechstelle hat ihre Funktion daher grundsätzlich schon aufgenommen. Eine Umsetzung im 2. Quartal 2022 kann daher – unter Vorbehalt einer noch ausstehenden internen Zustimmung – startend umgesetzt und im Laufe der zweiten Jahreshälfte 2022 abschließend umgesetzt werden.

		der bestehenden Vertragsverlängerung umgesetzt werden.		
Hessen	Es ist keine Festlegung getroffen worden. Es gibt Interessenbekundungen vom IFD und Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft	Nicht beabsichtigt	Voraussichtlich 20	Beabsichtigt die ersten im 2. Quartal. Weitere im 3. Quartal.
Mecklenburg-Vorpommern	Träger der IFD	Diesbezüglich befinden wir uns noch in Abstimmung mit unserer für Vergabeverfahren zuständigen Landesbehörde, dem Landesamt für Innere Verwaltung (LAIv).	Ja (keine weiteren Angaben)	nein, abhängig vom Ergebnis der Abstimmung mit dem LAiV. Grds. ja, aber abhängig davon, ob Ausschreibung erforderlich sein wird (s.o.)
Niedersachsen	Nein, in Nds. wird die Einrichtung und der Betrieb der Ansprechstellen ausgeschrieben. Interessensbekundung vom AG-Verband Chemie Nord mit dem Vorschlag, die Ansprechstellen unter dem Dach des Bildungswerkes der Niedersächsischen Wirtschaft einzurichten, keine Gespräche.	Ja – wenn alles planmäßig läuft, erfolgt die Veröffentlichung der Vergabeunterlagen am 15.02.2022.	Ja (keine weiteren Angaben)	Nein. Für Niedersachsen ist eine „Etablierung“ im II. Quartal aufgrund des Ausschreibungsverfahrens ausgeschlossen. Das Vergabeverfahren wird voraussichtlich erst Ende Mai abgeschlossen sein. Wann die ersten Ansprechstellen etabliert sind, kann hier nicht vorhergesehen werden. Wir rechnen mit einer Inbetriebnahme frühestens im IV. Quartal 2022.
NRW/Rheinland	Nach aktuellem Stand werden im Rheinland sowohl die Kammern (IHK, HWK, LWK) als auch ausgewählte IFDs beauftragt werden. Dazu	Nein, die Beauftragung erfolgt durch die Zustimmung der Politik.	Innerhalb unserer Vorüberlegungen und durchgeführter Gespräche sowie Informationsaustauschen werden die bereits derzeit im Auftrag	Die derzeit im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätigen Fachberater:innen der Kammern decken bereits eine Vielzahl von Betrieben im

	<p>wird das Rheinland in 8 Regionen eingeteilt, die jeweils von allen 4 Beteiligten (IFD, IHK, HWK, LWK) bespielt werden. Nach jetzigem Kenntnisstand werden alle drei Handwerkskammern und fünf von acht Industrie- und Handelskammern sowie die Landwirtschaftskammer beteiligt werden wollen. Darüber hinaus hat die FAW Interesse an einer Beteiligung bekundet. Derzeit laufen Gespräche dazu mit der FAW.</p>	<p>Im März wird in den Sozialausschuss eine entsprechende Vorlage eingebracht.</p>	<p>des LVR-Inklusionsamtes tätigen Fachberater:innen für Inklusion (neun an der Zahl) der Kammern durch acht Fachberater:innen bei den IFD's in den Regionen ergänzt werden. Perspektivisch gehen wir von idealerweise und maximal zwanzig Fachberater:innen bei den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland aus.</p>	<p>Sinne von betrieblichen Anfrage und proaktives Zugehen sowie Themen der BIH-Empfehlung ab. Es findet also bereits eine niedrigschwellige, trägerunabhängige Arbeitgeberberatung statt – allerdings ohne die neue Bezeichnung („Überschrift“) aus §185a SGBIX. Die Umfirmierung, vertragliche Gestaltung sowie Hinzunahme der Fachberater:innen bei den IFD's wird voraussichtlich ab Mitte 2022 in die Wege geleitet. Aufgrund der komplexen Vertragsgestaltungsnotwendigkeiten im Sinne des neuen gesetzlichen Auftrags und der sich daran anschließenden Besetzung der neuen Fachberatungsstellen könnte das 2. Quartal perspektivisch zeitlich knapp werden.</p>
<p>NRW/Westfalen-Lippe</p>	<p>In Westfalen-Lippe wollen wir die Integrationsfachdienste und die Kammern (IHK, HWK, LWK) beauftragen. Es gab ein Gespräch mit Unternehmer NRW (Arbeitgeberverband). Daraus wird sich für Westfalen-Lippe</p>	<p>Nein</p>	<p>Es stehen aus dem Teilverzicht des Bundes auf eine Abführung von Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds ca. 1 Mio. Euro im Jahr zur Verfügung. Wir gehen davon aus, dass damit 11 VZÄ geschaf-</p>	<p>Da geplant ist die schon vorhandenen Fachberater:innenstellen bei den Kammern für diese Aufgabe umzuwidmen, ständen schon jetzt die Einheitlichen Ansprechstellen zum Teil zur Verfügung (5 Kammern). Da aber eine</p>

	aber wohl kein Interesse ergeben.		fen werden können. Im Gespräch ist noch der Einsatz weiterer Mittel aus der Ausgleichsabgabe und in der Folge weitere Stellen.	Umwidmung noch nicht vereinbart ist, läßt sich das so nur bedingt vertreten. : Da mit einer Mehrzahl an Kammern (13) und einer größeren Zahl von Integrationsfachdiensten erst noch verhandelt werden muss, ist der Zeitplan zurzeit noch offen.
Rheinland-Pfalz	In RLP werden die BBD-Träger beauftragt, keine Kammern und auch keine anderen Träger.	Alle Träger haben zugesagt. Die Dienstleistung wird nicht ausgeschrieben. Es gibt Zusatzvereinbarungen zu den bestehenden Verträgen (Laufzeit bis Ende 2023, danach Ausschreibung).	Wir starten mit insgesamt 5 Vollzeitstellen (0,5-Stelle pro Agenturbezirk + BBD für hörbehinderte Menschen) in der Anlaufzeit von einem Jahr und stocken in 2023 weiter auf.	Alle Träger sollen gleichzeitig starten. Das erfolgt im 2. Quartal, wobei der Monat noch nicht feststeht.
Saarland	Wir haben entschieden die Einrichtung einer einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber beim IfD anzusehen.	Da der bisher bestehende Vertrag mit dem Träger des IFD noch bis 30.09.2022 besteht und ein Neuvertrag ohne Vergabeverfahren rechtlich nicht zulässig ist, haben wir im Wege einer Vertragsänderung durch Ergänzung des bestehenden IFD-Vertrages die Aufgabewahrnehmung gem. § 185 SGB IX an die SHG (Träger des IFD) übertragen. Mit Unterzeichnung dieser Änderungsvereinbarung am 10.01.2021 wurde die Stelle vom Träger ausgeschrieben und wir hoffen, dass sie	Wir werden zunächst eine Stelle besetzen und gehen davon aus, dass maximal eine 1,5 Stelle ausreichen wird.	./.

		schnellstmöglich personalisiert ist, so dass im Idealfall mit der Aufgabenwahrnehmung gem. § 185 a SGB IX am 01.03.2022 begonnen werden kann.		
Sachsen	Da Sachsen bereits seit 2010 über analog dieses Dienstleistungsangebot verfügt, ist die Beauftragung bereits erfolgt. Seit 2010 liegt diese bei sächsischen Integrationsfachdiensten.	Nein, es erfolgte zunächst von 2010 bis 2014 eine regionale Erprobung im Rahmen eines Modellprojektes und wurde dann sachsenweit ausgerollt. Das Dienstleistungsangebot ist unbefristet, die IFD-Träger wurden außerhalb der IFD-Ausschreibung beauftragt.	Aktuell gibt es sachsenweit 3 VZÄ sowie Stellenanteile für die Koordination und Administration des für alle Akteure geschaffenen Tools.	Läuft bereits analog dem § 185 a SGB IX seit 2014. Aktuell befinden wir uns in einer Evaluierung finanziert vom Freistaat Sachsen, u.a. zur Bedarfsprüfung hinsichtlich Personalausstattung, Zusammenarbeit der Akteure, Vernetzung, Bekanntheitsgrad und der bisherigen Anbindung.
Sachsen-Anhalt	In Sachsen-Anhalt sind zunächst ausschließlich die IFD beauftragt worden.		Die Aufgabenerledigung erfolgt bis auf Weiteres durch alle IFD-Mitarbeiter, um flächendeckend arbeiten zu können.	Die IFD sind in Sachsen-Anhalt seit dem 01.01.2022 als Einheitliche Ansprechstellen tätig. Die Wahrnehmung der Aufgabe wird seit dem 01.01.2022 begleitend evaluiert. Ein erster Zwischenbericht wird umgehend nach Ablauf des II. Quartals 2022 erstellt. Sollten Defizite bzw. Nachbesserungsbedarfe festgestellt werden, wird die Be-

				auftragung weiterer (zusätzlicher) Dienstleister in Betracht gezogen.
Schleswig-Holstein	Ja, die Träger der Integrationsfachdienste	nein	Ja (<i>keine weiteren Angaben getätigt</i>)	Grundsätzlich wird eine Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen in Schleswig-Holstein für das 2. Quartal 2022 angestrebt.
Thüringen	In Thüringen wollen wir die Träger der Integrationsfachdienste mit der Durchführung der Aufgaben beauftragen.	Die Trägerleistungen werden nicht ausgeschrieben, da aufgrund der bestehenden Verträge zwischen dem Integrationsamt Thüringen und den Trägern der IFD eine entsprechende Ausschreibung der zusätzlichen Aufgaben u. E. nicht erforderlich ist.	Vorüberlegungen gibt es diesbezüglich noch nicht. Analog unserer Vertragsgestaltung mit den Trägern der IFD obliegt diese Entscheidung letztlich den Trägern.	Nein. Uns ist aus regelmäßigen Arbeitsberatungen mit den IFD jedoch bekannt, dass zumindest ein Teil der Arbeitsaufgaben ohnehin schon immer wahrgenommen wurde. An der Zeitschiene wird festgehalten.



**CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND**



Qualität für Menschen



Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Antrag Nr. 15/59

öffentlich

Datum: 04.03.2022
Antragsteller: CDU, SPD

Schulausschuss	07.03.2022	Kenntnis
Sozialausschuss	08.03.2022	Beschluss
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Neuer gesetzlicher Auftrag für die Integrations/-
Inklusionsämter gem. § 185a SGB IX: Errichtung und Organisation der "Einheitlichen
Ansprechstellen für Arbeitgeber"**

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, die neuen "Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber" gemäß § 185a SGB IX konzeptionell so auszurichten, dass sich die neuen Ansprechstellen in den Regionen mit den Regionalagenturen NRW sowie mit weiteren Akteuren der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung, wie z.B. den JobCentern, strukturell abgesichert zu vernetzen.

Begründung:

Die Regionalagenturen NRW sind Anlaufstellen für alle regionalen Arbeitsmarktakteure, insbesondere auch für Arbeitgeber in den Regionen. Die Regionalagenturen unterstützen den Aufbau und die Pflege von Kooperationen und Netzwerken in den Regionen. Als Anlaufstelle für regionale Kooperationspartner bieten sie vielfältige Serviceleistungen und sollten damit wichtige Partner für die neuen Ansprechstellen des LVR sein. Weitere wichtige Akteure sind neben den örtlichen Agenturen für Arbeit ebenfalls die JobCenter.

Auch in den JobCentern ist ein wesentlicher Wirkfaktor für die Integration in den Arbeitsmarkt eine strukturell abgesicherte Arbeitgeberorientierung und der Arbeitgeberservice.

Auch für die neuen Ansprechstellen gemäß § 185a SGB IX soll diese angestrebte Vernetzung mit den weiteren lokalen Arbeitsmarktakteuren ein wesentlicher Wirkfaktor für die Zielerreichung sein.

Frank Boss

Thomas Böll

Vorlage Nr. 15/840

öffentlich

Datum: 22.02.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ries

Schulausschuss	07.03.2022	Kenntnis
Sozialausschuss	08.03.2022	Beschluss
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

„Fachberatung für inklusive Bildung“ bei den Kammern im Rheinland

Beschlussvorschlag:

Der Sozialausschuss beschließt die Stellen der Fachberatungen für inklusive Bildung bei den Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern im Rheinland unbefristet zu fördern. Die entstehenden Gesamtkosten in Höhe von jährlich 65.000,00 Euro pro Kammer werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übernommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

In leichter Sprache

Vielen Jugendlichen mit Behinderungen fällt es schwer nach dem Schul-Abschluss einen passenden Ausbildungs-Platz zu finden. Sie gehen dann oft in die Werkstatt für behinderte Menschen.



Obwohl es viele andere Möglichkeiten gibt.

Daher startete im Rheinland im Jahr 2020 ein neues Projekt.



Es wird eine Beraterin oder ein Berater eingestellt. Die Beraterin oder der Berater kennt viele Betriebe. Sie oder er wird Jugendliche mit Behinderungen dabei unterstützen einen Ausbildungs-Platz zu finden.

Das Projekt lief sehr gut.

Jetzt soll das Projekt langfristig verlängert werden.



Das Inklusions-Amt beim LVR gibt Geld für dieses Projekt.

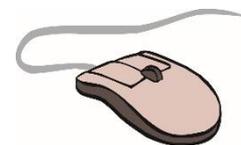
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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 Lese-schwierigkeiten 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.

der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte - Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Die Fachberatung für inklusive Bildung bei den Kammern im Rheinland hat das Ziel, Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule in ein Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Sie fungiert dabei als Lotse zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung. Die Fachberatung ist Ansprechperson zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im jeweiligen Kammerbezirk. Sie unterstützt die Schüler*innen dabei eine passende Ausbildung zu finden. Dabei kann sie auf die Unternehmensnetzwerke der Kammern zugreifen.

Ebenso steht sie auch den ausbildenden Unternehmen beratend zur Seite, übernimmt die Koordination zwischen den beteiligten Stellen und ermuntert Berufsschulen, Menschen mit Behinderung aufzunehmen und passende Bildungsgänge einzurichten. Den Kammern kommt außerdem eine hohe Bedeutung bei der Beschäftigung von Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu, da ihnen die Entscheidung darüber obliegt, ob und in welchem Umfang sie Ausbildungsordnungen zu Fachpraktiker*innen erarbeiten und erlassen.

Auf Beschluss des Sozialausschusses vom 17.10.2019 (Vorlage14/3671) wurde der IHK zu Köln ein Zuschuss zur Beschäftigung einer Fachberatung für inklusive Bildung, für die Dauer von je zwei Jahren, bewilligt. Im Laufe des Jahres 2021 bekundeten auch die IHK zu Düsseldorf und IHK Mittlerer Niederrhein ihr Interesse an einer Fachberatung für inklusive Bildung. Auf Beschluss des Sozialausschusses wurde den beiden IHKen ebenfalls ein Zuschuss für zunächst zwei Jahre bewilligt. Die beiden Fachberatungen werden zeitnah ihre Tätigkeit aufnehmen.

Um die Arbeit der Fachberatung messbar zu machen und um objektive Bewertungskriterien zu haben, wurden mit den IHKen Zielvereinbarungen getroffen. Die Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln hat die vereinbarten Ziele 2021 weit über die Vereinbarung hinaus erfüllt. Die Nachfrage im Rheinland rund um die Thematik ist sehr groß.

Anstelle einer erneut befristeten Weiterführung der Kooperation wird vorgeschlagen, wie bei der Fachberatung für Inklusion bei den Kammern, die Stellen der Fachberatung für inklusive Bildung unbefristet einzurichten. Nur so kann eine nachhaltige und verlässliche Beratung in den Kammerstrukturen aufgebaut werden.

Die entstehenden Kosten in Höhe von jährlich 65.000,00 Euro pro Kammer werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übernommen.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 (Die Partizipation von Menschen mit Behinderung ausgestalten), Z2 (Die Personenzentrierung weiterentwickeln), Z9 (Menschenrechtsbildung systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/840:

1. Ausgangslage

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert im Rahmen der Fachberatung für Inklusion mit den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den nunmehr fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln, Essen, Bonn/Rhein-Sieg sowie Düsseldorf) und der Landwirtschaftskammer NRW. Die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätigen neun Fachberater*innen beraten und unterstützen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen vor Ort und kostenlos in allen Fragen der beruflichen Inklusion. Ziel ist es, gemeinsam mit den Unternehmen Antworten und Lösungen für individuelle Probleme und Situationen von Mitarbeitenden mit Behinderung zu finden.

Auf Beschluss des Sozialausschusses vom 17.10.2019 (Vorlage 14/3671) wurde der IHK zu Köln ein Zuschuss zur Beschäftigung einer Fachberatung für inklusive Bildung, für die Dauer von je zwei Jahren, bewilligt. Es sollte modellhaft erprobt werden, ob durch die Beschäftigung einer Fachberatung für inklusive Bildung der Übergang von schwerbehinderten Jugendlichen von der Schule in eine Ausbildung unterstützt werden kann, wobei hier der Fokus auf die fachpraktischen Ausbildungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz liegt. Das zweijährige Modellprojekt begann am 01.09.2020.

Im Laufe des Jahres 2021 bekundeten auch die IHK zu Düsseldorf und IHK Mittlerer Niederrhein ihr Interesse an einer Fachberatung für inklusive Bildung. Auf Beschluss des Sozialausschusses wurde den beiden IHKs ebenfalls ein Zuschuss für zunächst zwei Jahre bewilligt. Die beiden Fachberatungen werden zeitnah ihre Tätigkeit aufnehmen.

Parallel erhielten die Integrationsämter mit dem Teilhabestärkungsgesetz den gesetzlichen Auftrag „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber“ gemäß § 185a SGB IX zu etablieren. Im Rheinland werden die Ansprechstellen zukünftig gemeinsam von den Fachberatungen für Inklusion bei den Kammern und den Integrationsfachdiensten ausgeführt. Die Fachberatungen für inklusive Bildung unterstützen und ergänzen als Experten für den Bereich Übergang Schule-Ausbildung/Beruf die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber.

2. Aufgaben der Fachberatung für inklusive Bildung

Die Fachberatung für inklusive Bildung fungiert als Lotse zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung (z.B. Fachpraktiker-ausbildung).

Die Aufgaben der Fachberatung sind die bedarfsbezogene Beratung, die Koordination zwischen den beteiligten Stellen und die Unterstützung bei der Suche einer Ausbildung und Berufsschule sowie der Auswahl geeigneter Bewerber*innen. Die Fachberatung geht am Ende von KAoA-STAR auf die Schüler*innen zu und unterstützt und begleitet diese beim Finden eines Ausbildungsplatzes. Vorzugsweise werden kleine und mittelständische Unternehmen aus dem Kammerbezirk der IHK zu Köln angesprochen. Diese Zielgruppe wird durch die anderen Beratungsangebote des LVR-Inklusionsamtes nur schwer erreicht.

Des Weiteren unterstützt die Fachberatung für inklusive Bildung bei der Suche einer wohnortnahen Berufsschule, indem sie gezielt mit Berufsschulen Kontakt aufnimmt und diese über die Fachpraktiker*innenausbildung und Fördermöglichkeiten informiert. Idealerweise wird ein Netzwerk an Berufsschulen aufgebaut, die bereit sind für die Fachpraktiker*innenausbildung theoriereduzierten Unterricht anzubieten. Ziel sollte es sein, die schulische Inklusion in Grundschulen und weiterführenden Schulen in den Berufsschulen fortzusetzen.

Zusammenfassung der Aufgaben

- Informationen für und Beratung der Schüler*innen im letzten Schuljahr, die KAOA-STAR durchlaufen, zu Ausbildungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt
- die Vermittlung der Schüler*innen an Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen
- Kontaktaufnahme zu Berufsschulen und Aufbau eines Netzwerks an Berufsschulen, die theoriereduzierten Unterricht für Fachpraktiker*innenausbildungen anbieten
- die Beratung und Begleitung der Auszubildenden mit Behinderung im Zusammenhang mit der Sicherung und dem Erhalt des Ausbildungsplatzes sowie einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Informationen für und Beratung der Mitgliedsbetriebe zu den Rahmenbedingungen der Ausbildung und Beschäftigung von jungen Menschen mit Behinderung
- die Akquisition von Praktikums- und Ausbildungsplätzen für junge Menschen mit Behinderung
- die Unterstützung der Mitgliedsbetriebe bei der Beantragung von Förderleistungen zur Eingliederung und Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung

3. Bisherige Ergebnisse/Zielvereinbarung

Um die Arbeit der Fachberatung messbar zu machen und um objektive Bewertungskriterien zu haben, wurden mit den IHKen Zielvereinbarungen getroffen.

Die Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK Köln hat die vereinbarten Ziele 2021 weit über die Vereinbarung hinaus erfüllt. Inhalt und Umsetzung der wichtigsten Ziele werden für den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2021 im Folgenden kurz dargestellt.

Kennzahlen

	Ist-Wert 2021	Zielwert
Betriebsbesuche	60	30
davon Erstkontakt	51	15
Vermittlung in Ausbildung/ Praktikum	10	5
Fallbetreuung	8	-

Wie in der Tabelle dargestellt, wurden alle vereinbarten Zielkennzahlen erreicht - die Erwartungen wurden übertroffen.

Öffentlichkeitsarbeit

In der Zielvereinbarung wurde weiterhin vereinbart, im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit aktiv zu sein. Das LVR-Inklusionsamt wird regelmäßig von den Kammern über die Öffentlichkeitsarbeit unterrichtet, Kopien von Artikeln in Fachzeitschriften, aber auch aus der Tagespresse werden übersandt. Die Einbindung in die Internetauftritte der IHK-Kammern ist erfolgt.

Karoline Kaleta, die Fachberaterin für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln hat verschiedene Artikel u.a. für den Newsletter Aus- und Weiterbildung der IHK Köln und für die Fachzeitschrift „Behinderung und Recht“ geschrieben. Sie hat sich und die Fachberatung auf der Fachtagung „Fachpraktikerausbildung – Ein Baustein beruflicher Inklusion“ und in verschiedenen Arbeitskreisen, in Netzwerken und Institutionen vorgestellt.

Erweiterung der Fachpraktiker*innenausbildung

Ergänzt wird die Tätigkeit der Fachberatung für inklusive Bildung um die Bemühungen, neue Ausbildungsberufe im fachpraktischen Zusammenhang zu identifizieren und deren formalen Gang durch die Kammerorganisation zu initiieren und zu begleiten.

Die Fachberatung in Köln konnte 2021 folgende Projekte anstoßen:

- "Fachpraktiker*in Bürokommunikation" wird zum 01.08.2022 durch die bundeseinheitliche BiBB-Empfehlung "Fachpraktiker*in Büromanagement" bei der IHK Köln ersetzt
- Erste Schritte die Ausbildung zum/zur "Fachpraktiker*in für KFZ Mechatronik" im Kölner Umland anzubieten
- Interessensbekundung der Stadt Köln "Fachpraktiker*innen für Dialogmarketing" auszubilden (bisher bietet dies nur die IHK Berlin an)

4. Erfahrungsbericht

Karoline Kaleta, die Fachberaterin für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln, hat sich nach einem Jahr gut im Kammerbezirk Köln etabliert. Sie berät und unterstützt die Mitgliedsbetriebe der IHK Köln hinsichtlich der Rahmenbedingungen zur Durchführung der fachpraktischen Ausbildung, der Beantragung von Unterstützungs- und Förderleistungen sowie der Rekrutierung von jungen Menschen mit Behinderung oder ihnen gleichgestellten Personen. Frau Kaleta tauscht sich bei Betriebsbesuchen mit den Unternehmen zu möglichen neuen Ausbildungsstellen und fachpraktischen Berufen aus. Sie begleitet die Unternehmen während der gesamten Ausbildung.

Als Lotsin zwischen der beruflichen Orientierung in der Schule und der beruflichen Ausbildung unterstützt Frau Kaleta gleichermaßen betroffene Jugendliche und ihre Eltern. Sie berät Jugendliche, Eltern, Betriebe, Lehrer*innen und Beratungsfachkräfte mit dem Ziel die Bekanntheit der Fachpraktiker*innenausbildungen zu erhöhen, Chancen aufzuzeigen sowie Hilfestellung und Kontaktaufnahme beim Zugangsverfahren (Rehabilitation der Agentur für Arbeit, etc.) zu ermöglichen. Sie schaut gemeinsam mit Jugendlichen nach einem möglichen Ausbildungs- oder Praktikumsbetrieb und unterstützt den gesamten Bewerbungsprozess. Anschließend begleitet sie die Jugendlichen bei der

Eruierung der zuständigen Berufsschule bzw. des Bildungsträgers und während der gesamten Ausbildungszeit im Betrieb.

Sie hat sich ihr eigenes Netzwerk aufgebaut mit allen relevanten Akteuren im Bereich der beruflichen Inklusion: Agentur für Arbeit (Bereich Reha- und Berufsberatung), Integrationsfachdienst, LVR-Inklusionsamt, Werkstätten für behinderte Menschen, Kammern, Beratungsstellen, Bildungsträger und Schulen. Sie gilt bei den Kolleg*innen der „Fachberatung für Inklusion“ der Kammern als „Expertin“ im Bereich der beruflichen Bildung und vor allem für die Fachpraktiker*innenausbildung und nimmt bei Arbeitskreisen, Runden Tischen in der Region, bei Veranstaltungen und an Interviews teil. Gleichermäßen bedient sie die Öffentlichkeitsarbeit, sowohl kammerintern als auch -extern, mit ihrer bereits in dieser kurzen Zeit aufgebauten Expertise.

Im vergangenen Jahr hat Frau Kaleta regelmäßig nicht nur Anfragen aus dem Kammerbezirk der IHK zu Köln, sondern aus dem gesamten Rheinland erhalten. Dies verdeutlicht die Nachfrage nach weiteren Expert*innen im Bereich der inklusiven Bildung.

5. Bewertung

Insgesamt ist die Zusammenarbeit mit den IHK Köln als sehr gut zu bezeichnen, die Arbeit der Fachberaterin wird als erfolgreich bewertet, wie die Erfüllung der eben dargestellten Ziele sowie der Erfahrungsbericht zeigen.

Die Nutzung der Organisationsstrukturen der Kammer hat sich als ausgezeichneter „Türöffner“ bei Unternehmen erwiesen. Mögliche Vorbehalte seitens der Arbeitgebenden gegenüber Behörden treten bei den Fachberater*innen nicht auf. Die Unternehmen kennen und vertrauen ihren Kammern.

Es gilt, die schulische Inklusion der jungen Menschen mit Behinderung in der Ausbildung fortzusetzen, um zu vermeiden, dass sie nach erfolgreicher Inklusion in der Schule keine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben. Aktuell stehen die jungen Menschen mit Behinderung nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Hier unterstützt die Fachberatung bei der Betreuung und Begleitung zum Ende der Schullaufbahn.

Das LVR-Inklusionsamt will die vorhandene Kooperation weiter nutzen und hat ein starkes Interesse daran, die Betriebe in den Kammerbezirken auch weiterhin auf diesem Wege zu betreuen, zu unterstützen und für die Eingliederung behinderter Jugendliche in Ausbildung und Arbeit zu werben.

Mit der IHK Köln fanden Gespräche statt, um eine Weiterführung der Kooperation auf Dauer zu prüfen. Die Kooperation wurde seitens der Kammer ausdrücklich begrüßt. Das Beratungsangebot soll nach Ablauf der Befristung weitergeführt werden. Dies legen die guten Erfahrungen nahe. Anstelle einer erneut befristeten Weiterführung der Kooperation wird vorgeschlagen, wie bei der „Fachberatung für Inklusion“ bei den Kammern die Stellen der „Fachberatung für inklusive Bildung“ bei den Kammern im Rheinland unbefristet einzurichten. Nur so kann eine nachhaltige und verlässliche Beratung in den Kammerstrukturen aufgebaut werden.

6. Finanzierung

Die Vergütung der Stellen soll, wie bereits im Modellvorhaben geschehen, in Anlehnung an Tarifgruppe E 11 TVöD erfolgen. Das LVR-Inklusionsamt fördert jede Fachberatungsstelle jährlich mit 65.000,00 Euro pro Stelle.

7. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt die Stellen der Fachberatungen für inklusive Bildung bei den Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern im Rheinland unbefristet zu fördern. Die entstehenden Gesamtkosten in Höhe von jährlich 65.000,00 Euro pro Kammer werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übernommen.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Vorlage Nr. 15/837

öffentlich

Datum: 22.02.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Stenz

Schulausschuss	07.03.2022	Kenntnis
Sozialausschuss	08.03.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

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

Beschlussvorschlag:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wie in der Vorlage Nr. 15/837 dargestellt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe: 041

Erträge:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:
/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:
/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Zusammenfassung:

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Erweiterung der Inklusionsabteilung in der

- Holterbosch GmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 200.000 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 91.740 € für das Jahr 2022 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 10 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

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

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

Begründung der Vorlage Nr. 15/837

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite 3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite 3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite 3
2. Einleitung	Seite 4
2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite 4
2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss	Seite 5
2.3 Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt	Seite 5
3. Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe	
3.1 Holterbosch GmbH	Seite 6
Anlage – Die Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX	

1. Zusammenfassung der Zuschüsse

1.1. Investive Zuschüsse

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

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

Antragsteller	Region	Branche	AP	Zuschuss in €
Holterbosch GmbH	Krefeld	Wäscherei	10	200.000
Beschlussvorschlag gesamt			10	200.000

1.2. Laufende Zuschüsse

Das in der Vorlage dargestellte Vorhaben umfasst die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnung wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt. Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt von Seiten des LVR-Inklusionsamtes im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf Basis von Vollzeitstellen. Soweit für die Neueinstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung Eingliederungszuschüsse nach dem SGB II oder III in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes gezahlt.

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

Summe	2022	2023	2024	2025	2026
Arbeitsplätze	10	10	10	10	10
Zuschüsse § 217 SGB IX in €	23.100	25.200	25.200	25.200	25.200
Zuschüsse § 27 SchwbAV in €	68.640	76.378	77.905	79.463	81.053
Zuschüsse gesamt in €	91.740	101.578	103.105	104.663	106.253

2. Einleitung

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Inklusionsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX in Inklusionsbetrieben bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 155 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.529 Arbeitsplätzen, davon 1.897 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

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

2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

Im Jahr 2016 wurde das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ vom Bundestag beschlossen, bundesweit werden aus dem Ausgleichsfonds 150 Mio. € für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €. Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt. Das LVR-Inklusionsamt hat die bestehenden Förderkonditionen unverändert beibehalten und konnte in den Jahren 2016 bis 2019 den Ausbau von Inklusionsbetrieben um rd. 380 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX vollständig aus Mitteln des Bundesprogramms finanzieren. Die laufenden Zuschüsse für diese Personen werden für die Dauer von fünf Jahren aus Mitteln des Bundesprogramms getragen und danach in die Regelfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übergehen.

Mit Ablauf des Jahres 2019 sind die Mittel des Bundesprogramms vollständig gebunden, so dass keine weiteren Arbeitsplätze aus diesen Mitteln gefördert werden können.

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

2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2022

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Vorlage
Holterbosch GmbH	Krefeld	Wäscherei	10	15/837
TH Köln	Köln	Hochschule	7	15/841
Bewilligungen im Jahr 2022 gesamt			17	

2.3. Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt

Tabelle 4: Stand der Erweiterungen durch das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2022

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Zuschuss in €
Bewilligungen im Jahr 2022 gesamt				

3. Neugründung von Inklusionsbetrieben

3.1 Holterbosch GmbH

3.1.1. Zusammenfassung

Die familiengeführte Wäscherei Holterbosch GmbH wurde im Jahr 1929 in Krefeld gegründet und ist auf die Bearbeitung von Wäsche aus Senioren- und Pflegeeinrichtungen spezialisiert. Das Unternehmen beschäftigt derzeit 210 Mitarbeitende und bietet im Rahmen der 2016 etablierten Inklusionsabteilung insgesamt 30 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX. Nachdem die Inklusionsabteilung in den Folgejahren bereits erfolgreich erweitert werden konnte, beantragt die Holterbosch GmbH aufgrund der weiterhin zunehmenden Produktionsmenge erneut eine Erweiterung von zehn Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe. Für das Vorhaben wird ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX von 200.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Personen der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.1.4.).

3.1.2. Die Holterbosch GmbH

Die Wäscherei Holterbosch GmbH mit Sitz in Krefeld versteht sich als Partner der Altenhilfe und ist auf die individuelle Wäscheversorgung von Bewohnern sowie die umfassende Betreuung und Wäschepflege von Senioreneinrichtungen spezialisiert. Vorgenanntes Portfolio umfasst einhergehend ein Berufsbekleidungskonzept sowie eine einrichtungsbezogene Auswertungsanalyse mit Qualitätsmanagement. Seit 2010 ist das Unternehmen Mitglied der „Gütezeichengemeinschaft des Hygieneinstitut Hohenstein“ (RAL-Gütezeichen für sachgemäße Wäschepflege). Geschäftsführer ist Herr Marc Holterbosch. Nach Gründung der Inklusionsabteilung im Jahr 2016 mit 10 Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX konnte diese in den Jahren 2017 und 2018 jeweils um 10 Arbeitsplätze erweitert werden. Aufgrund der positiven Erfahrungen wie auch wirtschaftlichen Erfolgs des Konzeptes soll die zur Bewohnerwäscheversorgung für den stationären Pflegebereich (SeniServe®) bestehende Inklusionsabteilung nun mehr erneut um zehn zusätzliche Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe erweitert werden.

3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Der Einsatz der Beschäftigten der Zielgruppe bei der Firma Holterbosch GmbH erfolgt in der Vorsortierung der Wäsche sowie an zwei Maschinen zum Falten von großen und kleinen Wäscheteilen. Neben der Wäschesortierung sind Tätigkeiten wie das Eingeben einzelner Wäschestücke in die Maschine und die Entnahme der gefalteten Wäsche zu verrichten. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem Tarif für das Textilreinigungsgewerbe. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird durch das Anleitungspersonal und die Personalleiterin sichergestellt, bei Bedarf wird eine externe sozialpädagogische Fachkraft hinzugezogen.

3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen der Erweiterung der Holterbosch GmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 31.01.2022 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der Holterbosch GmbH kann in betriebswirtschaftlicher Hinsicht positiv beurteilt werden. Bei kontinuierlich wachsenden Umsätzen stellt sich die Eigenkapitalquote sehr zufriedenstellend dar und die Liquidität des Unternehmens ist jederzeit gesichert. Umsatz, Produktivität, Rentabilität und Jahresüberschuss konnten in den vergangenen Jahren stabilisiert sowie tendenziell gesteigert werden und bieten heute eine Basis für die künftige Entwicklung des Unternehmens. (...)

Folgende Chancen und Risiken des Marktes sowie Stärken und Schwächen des Unternehmens führen zur Beurteilung des Vorhabens:

- Die Holterbosch GmbH zählt heute zu den größeren Unternehmen der Branche und sowohl Größendegressionseffekte als auch das Full-Service-Angebot sowie die professionelle Ablauforganisation innerhalb des Unternehmens führten bisher zu einer stabilen Entwicklung des Unternehmens. Diese Erfolgsfaktoren sind zudem geeignet, auch künftig eine Positionierung am Markt zu gewährleisten, die den entscheidenden Wettbewerbskräften der Branche Rechnung trägt.
- Die Einbindung der schwerbehinderten Menschen in den Produktionsprozess gelang in den vergangenen Jahren zur Zufriedenheit von Mitarbeitenden und Geschäftsführung und führte zur sukzessiven Vergrößerung der Inklusionsabteilung. Die gelungene Harmonisierung von sozialen und wirtschaftlichen Belangen ist daher auch nach dem geplanten Erweiterungsvorhaben zu erwarten.
- Die Marktkonzentration auf Angebots- und Nachfrageseite sowie der Verdrängungswettbewerb werden sich aber auch in den kommenden Jahren fortsetzen. Die Rundumbetreuung sowie individuelle Problemlösungen nehmen an Bedeutung zu und die Branche ist von hohen Qualitätsanforderungen und der Tendenz hin zum Textil-Leasing, d.h. dem Komplettservice inklusive des Ankaufs der Textilien und Logistik, geprägt.
- Der Trend zur Mietwäsche führte zum einen zur Bindung und Neugewinnung von Kunden, zum anderen wurden aber auch Risiken auf die Wäschereien übertragen. Auch für die Holterbosch GmbH waren Herausforderungen im Hinblick auf eine erhöhte Kapitalbindung zu bewältigen, so dass trotz zunehmender Umsatzwerte die Lagerumschlagshäufigkeit sank und temporäre Liquiditätsabflüsse zu verzeichnen waren. Das Unternehmen konnte aber diesen Anforderungen des Marktes gerecht werden und es ist zu erwarten, dass dies auch künftig der Fall sein wird.
- Der Markt für Wäschereien und Textilservice-Unternehmen bietet weiterhin günstige Rahmenbedingungen, und das Marktsegment Pflege eröffnet auch künftig ausreichende Wachstumsmöglichkeiten. Ähnlich wie der Krankenhausmarkt profitiert

die Branche im Bereich der Pflege- und Altenheimwäsche von den langfristigen demografischen Entwicklungen hin zu einer immer älter werdenden Bevölkerung und dem damit einhergehenden steigenden Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen durch die höhere Zahl Pflegebedürftiger. Die wirtschaftlichen Folgen der Coronakrise fielen in diesem Segment zudem vergleichsweise moderat aus. Der Lockdown im Frühjahr und im November 2020 führte allerdings in den mittelbar betroffenen Branchensegmenten wie der Hotel- und Gastronomiewäsche zu einem dramatischen Umsatzeinbruch.

Angesichts dieser Erfolgsfaktoren darf eine betriebswirtschaftliche Planung, die durch moderate Umsatzsteigerungen, kontinuierliche Jahresüberschüsse und einen positiven Cashflow vom 1. Jahr an gekennzeichnet ist, als realistisch bezeichnet werden. Die zusätzlichen Kosten der Erweiterung könnten aber bereits bei stagnierenden Umsätzen gedeckt werden.

Die geplante Erweiterung der Inklusionsabteilung ist u.E. geeignet, ein weiteres Wachstum des Unternehmens zu realisieren und eine langfristige Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter zu gewährleisten, so dass eine Förderung des Vorhabens zu befürworten ist.“ (FAF gGmbH vom 31.01.2022)

3.1.5. Bezuschussung

3.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens der Holterbosch GmbH macht das Unternehmen für die Neuschaffung von zehn Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionskosten für vier LKW mit Aufbauten von 262.000 € geltend. Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit bis zu 200.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 76 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 62.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

3.1.5.2. Laufende Zuschüsse

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

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

	2022	2023	2024	2025	2026
Personen	10	10	10	10	10
PK (AN-Brutto) in €	228.800	254.592	259.684	264.878	270.175
Zuschuss § 217 SGB IX in €	23.100	25.200	25.200	25.200	25.200
Zuschuss § 27 SchwbAV in €	68.640	76.378	77.905	79.463	81.053
Zuschüsse Gesamt in €	91.740	101.578	103.105	104.663	106.253

3.1.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Förderung der Erweiterung der Holterbosch GmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zehn neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 200.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 91.740 € für das Jahr 2022 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

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

Anlage zur Vorlage Nr. 15/837:

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

1. Das Beratungs- und Antragsverfahren

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

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

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

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

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

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

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

Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % bis 50 % ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung von Gründungsvorhaben ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Die Förderung von Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe orientiert sich am betrieblichen Bedarf und ist ab der Neuschaffung eines einzelnen Arbeitsplatzes möglich. Als Arbeitsplatz gelten in Inklusionsbetrieben gem. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

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

2.1. Regelförderung durch das LVR-Inklusionsamt

2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten

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

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

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

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

gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

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

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

2.1.2. Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche

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

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

2.1.2.1 Abgeltung des besonderen Aufwands

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

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

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

2.1.2.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV

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

2.2. Weitere Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe

2.2.1. Landesprogramm „Integration Unternehmen!“

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

2.2.2. Eingliederungszuschüsse nach den SGB II, III und IX

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

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

2.2.3. LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

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

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

2.2.3.1 Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

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

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

2.2.3.2 Teil II: Besondere Budgetleistungen

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

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

2.3. Stiftungsmittel

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

3. Berechnung der Zuschüsse für die einzelnen Inklusionsbetriebe

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

Die Berechnung der laufenden Leistungen für Inklusionsbetriebe erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht ohne Berücksichtigung von Zuschüssen Dritter. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Förderung durch das LVR-Inklusionsamt können die personenbezogenen Leistungen noch nicht beantragt werden, da die einzustellenden Personen erst zu einem späteren Zeitpunkt benannt werden können. Inklusionsbetriebe sind jedoch verpflichtet, für alle einzustellenden Personen entsprechende Leistungen bei vorrangigen Kostenträgern zu beantragen. Diese Leistungen reduzieren die Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe entsprechend.

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

4. Vergabe öffentlicher Aufträge

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

Vorlage Nr. 15/841

öffentlich

Datum: 22.02.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Rohde

Schulausschuss	07.03.2022	Kenntnis
Sozialausschuss	08.03.2022	Beschluss
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Umwandlung des Instituts für Inklusive Bildung NRW gGmbH in eine
Inklusionsabteilung der TH Köln gem. §§ 215 ff. SGB IX**

Beschlussvorschlag:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung der Inklusionsabteilung "Inklusive Bildung" an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln wie in der Vorlage Nr. 15/841 dargestellt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe: A 041

Erträge:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:
/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:
/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

In leichter Sprache

An der Hochschule in Köln soll es eine neue Inklusions-Abteilung geben.
Sie heißt: Inklusive Bildung

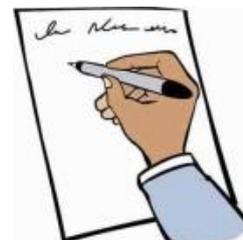
Dort werden 7 Menschen mit Lernschwierigkeiten arbeiten.

Ihr Beruf heißt: Bildungs-Fachkraft.

Bildungs-Fachkräfte arbeiten als Lehrerinnen und Lehrer in einer Universität.

Denn Menschen mit Behinderungen wissen viel über das Leben mit einer Behinderung.

Die Bildungs-Fachkräfte bringen das im Unterricht anderen Menschen bei.



Die Bildungs-Fachkräfte haben 3 Jahre an der Hochschule diesen Beruf gelernt.

Das Inklusions-Amt des LVR gibt Geld für die Ausbildung und die neue Inklusions-Abteilung.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

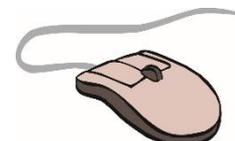
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache „Das Integrations-Amt stellt sich vor“.



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

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte - Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen gem. §§ 215 ff. SGB IX die Förderung der Neuschaffung einer Inklusionsabteilung

- Inklusive Bildung an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln zu beschließen.

Der Beschluss umfasst laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 167.833 € für das Jahr 2022 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

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

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

Im Juni 2018 hat der LVR-Sozialausschuss auf Basis der Vorlage Nr. 14/2707 die Umsetzung des Projektes im Rahmen eines Modells „Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW“ beschlossen. Die Laufzeit des Modells war auf 3 ½ Jahre – vom 01.10.2018 bis zum 31.03.2022 – festgelegt. Das neu gegründete Institut für inklusive Bildung NRW gGmbH hat seinen Sitz an der technischen Hochschule Köln (TH Köln) – dort wurde der Großteil der Qualifizierung für die Bildungsfachkräfte durchgeführt.

Mit Abschluss des Modells Ende März sollen nun die im Institut ausgebildeten Bildungsfachkräfte in eine neu organisierte Inklusionsabteilung der TH Köln wechseln und dort einen regulären Arbeitsvertrag erhalten.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 (Die Partizipation von Menschen mit Behinderung ausgestalten), Z2 (Die Personenzentrierung weiterentwickeln), Z4 (den inklusiven Sozialraum mitgestalten), Z9 (Menschenrechtsbildung systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und trägt zur Bewusstseinsförderung in den tertiären Bildungseinrichtungen im Rheinland bei.

Begründung der Vorlage Nr. 15/841:

1. Historie des Modellprojektes „Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH“

Der LVR-Schulausschuss hat auf seiner Reise vom 02.05. bis zum 04.05.2016 nach Bremen und Schleswig-Holstein unter anderem die beeindruckende Arbeit des Instituts für Inklusive Bildung Schleswig-Holstein kennengelernt.

Das Kieler Institut für Inklusive Bildung hat in einem 3 ½ jährigen Modellprojekt sechs Personen mit einer sogenannten geistigen Behinderung aus dem Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen zu Bildungsfachkräften ausgebildet, um diese dauerhaft an Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein als Bildungsfachkräfte für Inklusion einzusetzen. Mittlerweile ist das Kieler Modellprojekt abgeschlossen und die ausgebildeten Bildungsfachkräfte werden auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen im Kieler Institut beschäftigt und regelhaft an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein in der Lehre eingesetzt.

Seit dem Jahr 2018 hat sowohl das Institut für Inklusive Bildung in Kiel – mittlerweile als Teil der Christian-Albrechts-Universität in Kiel – als auch das Kölner Institut für Inklusive Bildung zahlreiche nationale und internationale Auszeichnungen erhalten. Darunter

- Den Preis „Wirkung Hoch 100“ des deutschen Stifterverbandes
- Den 2. Preis beim Social Innovation Tournament in Lissabon
- Den 2. Preis Wirkungsfonds 2019 des Global Goals Lab
- Den 1. Preis beim Kölner Innovationspreis Behindertenpolitik 2021
- Den Paul-und-Käthe-Krämer-Inklusionspreis

Bereits im Jahr 2016 entstand am Rande der Reise des Schulausschusses die Idee, die erfolgreiche Arbeit des Kieler Institutes auch im Rheinland zu etablieren, da sich in diesem Konzept zwei zentrale Ziele des LVR miteinander verbinden lassen: einerseits mit der Bewusstseinsförderung in den tertiären Bildungsinstitutionen im Rheinland einen wesentlichen weiteren Baustein zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu etablieren und andererseits neue und innovative Wege in der Qualifizierung und dauerhaften Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus dem Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – im Sinne des LVR-Budget für Arbeit - zu erschließen.

Im Juni 2018 hat der LVR-Sozialausschuss auf Basis der Vorlage Nr. 14/2707 die Umsetzung des Projektes im Rahmen eines Modells „Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW“ beschlossen. Die Laufzeit des Modells war auf 3 ½ Jahre – vom 01.10.2018 bis zum 31.03.2022 – festgelegt. Das neu gegründete Institut für inklusive Bildung NRW gGmbH hat seinen Sitz an der technischen Hochschule Köln (TH Köln) – dort wurde der Großteil der Qualifizierung für die Bildungsfachkräfte durchgeführt.

Mit Abschluss des Modells Ende März 2022 sollen nun die im Institut ausgebildeten Bildungsfachkräfte in eine neu organisierte Inklusionsabteilung der TH Köln wechseln und dort einen regulären Arbeitsvertrag erhalten.

Darüber hinaus hat der WDR das Kölner Institut für Inklusive Bildung in den Mittelpunkt einer Fernsehdokumentation in der Reihe „Menschen hautnah“ und einer 4-teiligen Webserie gestellt und die Bildungsfachkräfte im Rahmen ihrer Ausbildung begleitet. Die Sendungen sind in der ARD-Mediathek unter dem Titel „Von der Behindertenwerkstatt in den Hörsaal“ abrufbar.

2. Das Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH

Das Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH mit Sitz in Köln wurde im Jahr 2018 als 100%iges Tochterunternehmen des Instituts für Inklusive Bildung Kiel GmbH gegründet. Geschäftsführerin ist Gesa Kobs, die auch die Geschäftsführerin des Kieler Instituts ist.

Seit April 2019 qualifiziert das Institut für Inklusive Bildung NRW sieben Personen mit einer sog. geistigen Behinderung – sechs davon aus Werkstätten für behinderte Menschen, eine Person mit Anspruch auf Aufnahme in eine Werkstatt -, um sie als Bildungsfachkräfte sowohl an der TH Köln als auch anderen Hochschule in NRW als Expert*innen für Inklusion in Lehre und Forschung einzusetzen.

Als Bildungsfachkräfte können diese sieben Personen den Studierenden die Lebenswelten, Bedarfe und Sichtweisen von Menschen mit Behinderung vermitteln und sensibilisieren so auf Augenhöhe für das Thema Inklusion. Seit dem Projektstart im Jahr 2018 haben die Bildungsfachkräfte sechs Seminarreihen, sieben Seminare, 40 Lehrveranstaltungen sowie sechs Workshops / Schulungen (mit-) durchgeführt. Der Einsatz erfolgte an der TH Köln an sechs unterschiedlichen Fakultäten sowie zehn weiteren Hochschulen in NRW.

Die Projektleitung und die Qualifizierungsleitung erfolgen durch eine Juristin und eine pädagogische Fachkraft.

3. Die Technische Hochschule Köln (TH Köln)

Die Technische Hochschule Köln (TH Köln) ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und wird durch den Präsidenten Herrn Prof. Dr. Stefan Herzig vertreten. Die Hochschule wurde als Fachhochschule Köln 1971 gegründet und heißt seit 2015 Technische Hochschule Köln. Die TH Köln versteht sich als University of Technology, Arts and Science. Das Fächerspektrum umfasst die Bereiche Angewandte Naturwissenschaften; Architektur und Bauwesen; Information und Kommunikation; Informatik; Ingenieurwesen; Kultur, Gesellschaft und Soziales sowie Wirtschaft. An der TH Köln nehmen pro Jahr ca. 6.500 Studierende ihr Studium neu auf. Insgesamt hat die TH Köln ca. 27.000 Studierende aus 120 Ländern, sowie 440 Professor*innen und weitere 1.600 Mitarbeitende.

Die TH Köln (University of Technology, Arts and Science) bietet über 100 unterschiedliche Studiengänge an 12 unterschiedlichen Fakultäten an (https://www.th-koeln.de/hochschule/fakultaeten_325.php). Das Fächerspektrum umfasst die Bereiche Angewandte Naturwissenschaften; Architektur und Bauwesen; Information und Kommunikation; Informatik; Ingenieurwesen; Kultur, Gesellschaft und Soziales sowie Wirtschaft.

Die TH Köln hat neben dem Hauptstandort Köln-Campus Süd fünf weitere Standorte – davon die Kölner Standorte in Deutz, Kalk, Mülheim sowie in Leverkusen und Gummersbach.

International kooperiert die TH Köln mit 352 Partnerhochschulen in 75 Ländern.

Die Qualifizierung und die ersten Praxiseinsätze der Bildungsfachkräfte des Instituts für Inklusive Bildung NRW erfolgte räumlich und inhaltlich an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften. Der Dekan der Fakultät Herr Prof. Dr. Gerd Sadowski und die Prodekanin Frau Prof. Dr. Andrea Platte haben das Modell des Instituts für Inklusive Bildung seit der Planungsphase begleitet – an dieser Fakultät soll zukünftig auch die Inklusionsabteilung „inklusive Bildung“ angesiedelt werden.

4. Die Inklusionsabteilung Inklusive Bildung an der TH Köln

Die TH Köln beabsichtigt die Neuschaffung einer Inklusionsabteilung Inklusive Bildung an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften. Dort sollen sieben Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf gem. § 215 SGB IX dauerhaft beschäftigt werden. Die Personen mit einer Schwerbehinderung, die in den letzten drei Jahren zu Bildungsfachkräften qualifiziert worden sind, sollen an der TH Köln und anderen Hochschulen in NRW als Dozent*innen für Inklusion den Studierenden die Lebenswelten, Bedarfe und Sichtweisen von Menschen mit Behinderung vermitteln und so für das Thema Inklusion sensibilisieren. Für die Einrichtung der Inklusionsabteilung werden laufende Zuschüsse gem. §§ 215 ff. SGB IX und ggfs. dem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ beantragt.

4.1. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Qualifizierung und die ersten Praxiseinsätze der Bildungsfachkräfte des Instituts für Inklusive Bildung NRW erfolgten räumlich und inhaltlich an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften. Der Dekan der Fakultät Herr Prof. Dr. Gerd Sadowski und die Prodekanin Frau Prof. Dr. Andrea Platte haben das Modell des Instituts für Inklusive Bildung seit der Planungsphase begleitet – an dieser Fakultät soll zukünftig auch die Inklusionsabteilung „inklusive Bildung“ angesiedelt werden.

Das Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH wird als Tochterunternehmen des Kieler Instituts für Inklusive Bildung weiter bestehen bleiben – aber vorläufig keine operativen Aufgaben durchführen.

Organisatorisch wird die Inklusionsabteilung aus insgesamt neun Personen bestehen – einer Abteilungsleitung, welche die Organisation der Praxiseinsätze an der TH Köln und anderen Hochschulen in NRW sowie die Fort- und Weiterbildung der Bildungsfachkräfte übernimmt, einer Praxisleiterin, welche die Bildungsfachkräfte vor ihren Einsätzen vorbereitet, mit ihnen diese trainiert und die die Praxiseinsätze begleitet. Diese Praxisanleiterin übernimmt auch die arbeitsbegleitende / psychosoziale Begleitung der Bildungsfachkräfte. Darüber hinaus arbeiten in der Inklusionsabteilung sieben sog. Bildungsfachkräfte – diese haben eine Behinderung und gehören zur Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gem. § 215 SGB IX. Die Entlohnung der Bildungsfachkräfte ist geplant nach TvöD E 8 (Land). Die Einstellung ist für den 01.04.2022 geplant.

Der Einsatzbereich der Bildungsfachkräfte soll an der TH Köln perspektivisch in allen Bereichen der hochschulischen Lehre sowie anderen Hochschulen in NRW nach Bedarfslage erfolgen.

Eine Ausweitung des Modells „Inklusive Bildung“ auf andere Universitätsstandorte ist angedacht, da absehbar ist, dass der Bedarf an entsprechenden Veranstaltungen in NRW durch sieben Bildungsfachkräfte nicht annähernd gedeckt werden kann.

Da die TH Köln als Universität und Körperschaft des öffentlichen Rechts öffentlich finanziert ist, die dauerhafte Finanzierung der neu einzurichtenden Inklusionsabteilung zugesagt hat und nicht einer wettbewerbs- bzw. marktorientierten Ausrichtung unterliegt, wurde auf eine betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH zu dem Vorhaben verzichtet.

4.2. Bezuschussung

4.2.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Neuschaffung der Inklusionsabteilung Inklusive Bildung an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften an der TH Köln und die damit verbundene Neuschaffung von sieben Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 SGB IX werden keine Investitionskostenzuschüsse beantragt.

4.2.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage zur Vorlage 15/837 ausführlich beschrieben. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt nach dem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“, da es sich bei den zu beschäftigenden Personen um ehemalige WfbM-Beschäftigte bzw. eine Person mit einem Anspruch auf eine WfbM-Beschäftigung handelt.

Tabelle 1: PK (jährliche Steigerung um 2 %) und Zuschüsse

	Ab 04/2022	2023	2024	2025	2026
Personen	7	7	7	7	7
PK (AN-Brutto) in €	202.217	275.015	280.515	286.125	291.848
Zuschuss § 217 SGB IX in €	16.170	17.640	17.640	17.640	17.640
Zuschuss § 27 SchwbAV in €	151.663	206.261	210.386	214.594	218.886
Zuschüsse Gesamt in €	167.833	223.901	228.026	232.234	236.526

5. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Förderung der Inklusionsabteilung Inklusive Bildung an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln. Der Beschluss umfasst für die Schaffung von sieben Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung der Zielgruppe des § 215 SGB IX laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 167.833 € für das Jahr 2022 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

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

In Vertretung

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

TOP 11 Anfragen und Anträge

9. Welche Erfahrungen hat die Verwaltung nach Schließung der Schulschwimmbäder gemacht?
10. Konnte der Schwimmunterricht in ausreichender Zahl an anderen Schulen durchgeführt werden?
11. Wie beurteilt die Verwaltung die Akzeptanz dieses externen Unterrichtsortes durch die Schüler*innen, Lehrer*innen und Eltern?

Ralf Klemm
Fraktionsgeschäftsführer

TOP 11.2 Beantwortung der Anfrage 15/18 GRÜNE



Anfrage Nr. 15/17

öffentlich

Datum: 25.01.2022
Anfragesteller: GRÜNE

Schulausschuss **07.03.2022** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Anfrage: LVR-Förderschulen und Sport

Fragen/Begründung:

Die gemeinsame Teilnahme an Sportveranstaltungen – sowohl passiv als auch aktiv – schafft und fördert Beziehungen zwischen Menschen unterschiedlichster Herkunft, Religion, Alters oder wirtschaftlicher Möglichkeiten. Und natürlich auch zwischen Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung.

Dieser Gedanke wird auch im sogenannten Begleitbeschluss zum Haushalt 2022/2023 aufgegriffen: „Die von uns betreuten Menschen sollen die Möglichkeit erhalten, auch aktiv am Sportleben teilnehmen zu können.“ (S. 15) Je früher Menschen diese Möglichkeit erhalten, desto besser, möchten wir ergänzen.

Wir möchten daher zunächst von der Verwaltung wissen, welche Anstrengungen bislang seitens des LVR unternommen wurden, um insbesondere den Schülerinnen und Schülern der LVR-Förderschulen die aktive Sportausübung außerhalb des Schulunterrichts zu ermöglichen und daher darum bitten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Werden die Kinder und ihre Eltern auf Angebote aktiven gemeinsamen Sports (z.B. Rollstuhlbasketball) von Menschen mit und ohne Behinderung vor Ort oder in der Umgebung aufmerksam gemacht?
2. Werden Kinder und ihre Eltern von der Schule oder dem Schulträger dabei unterstützt, diese Angebote wahrnehmen zu können (z.B. durch dafür bereitgestellte Fahrdienste)?
3. Werden Aktive, Trainer*innen oder Vereinsverantwortliche von Sportvereinen mit Angeboten für Kinder mit Behinderung kontaktiert und in die LVR-Schulen eingeladen? Gibt es bereits feste Kooperationen zwischen einzelnen LVR-Schulen und entsprechenden Vereinen?
4. Gibt es bereits Kooperationen mit Regelschulen, um Sportveranstaltungen von Kindern mit und ohne Behinderung gemeinsam durchzuführen?
5. Gibt es beim LVR grundsätzliche Konzepte, um Schülerinnen und Schüler der LVR-Förderschulen an Sport mit nicht-behinderten Kindern und Jugendlichen heranzuführen?

Ralf Klemm
Fraktionsgeschäftsführer

TOP 11.4 Beantwortung der Anfrage 15/17 GRÜNE

TOP 12 Bericht aus der Verwaltung

TOP 13 Verschiedenes