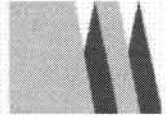


6. Bericht

**über das Modellprojekt
des Integrationsamtes vom Landschaftsverband Rheinland
und der Handwerkskammer zu Köln
für die Zeit vom 01.06.2004 - 31.03.2005.**

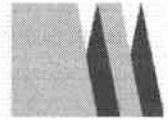
- Köln im April 2005 -

Handwerkskammer zu Köln
Marco Wilmsen
Tel.: 0221 / 2022 - 290
Fax: 0221 / 2022 - 370
e-mail: wilmsen@hwk-koeln.de



Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung	1
2. Wechsel des beratenden Ingenieurs	1
3. Durchgeführte Akquisemaßnahmen	1
a. Anschreibeaktion.....	1
b. Informationsveranstaltung.....	3
c. Kontakt zu den Vermittlungsdiensten.....	3
d. Nachbetreuung bestehender Arbeitgeberkontakte.....	4
e. Öffentlichkeitsarbeit.....	5
4. Zahlen und Ergebnisse	6
Ziel 1: Betriebsbesuche.....	6
Ziel 2: Integration in die Gründungsberatung.....	8
Ziel 3: Kontakte durch Anschreibeaktionen.....	8
Ziel 4: Vermittlung.....	8
Ziel 5: Nachbetreuung.....	9
Ziel 6: Öffentlichkeitsarbeit.....	10
5. Erfahrungen	10
6. Anhang	
a. Anlage 1: Zielvereinbarung	
b. Anlage 2: Anschreiben Juli 2004	
c. Anlage 3: Anschreiben Dezember 2004	
d. Anlage 4: Zeitungsartikel	
e. Anlage 5: Präsentation der Informationsveranstaltung	



1. Einleitung

Zur Sicherung bestehender und Erschließung neuer Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen hat das Integrationsamt gemeinsam mit der Handwerkskammer zu Köln ein Modellprojekt beschlossen. Dieses Projekt läuft vom 01.08.2003 bis zum 31.07.2005.

In diesem sechsten Bericht werden Zahlen und Ergebnisse der Beratung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen der Handwerkskammer zu Köln im Zeitraum vom 01.06.2004 bis zum 31.03.2005 dokumentiert und mit der Zielvereinbarung verglichen.

Zusätzlich gibt dieser Bericht Auskunft über die Erfahrungen bei der Beratung und über die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, den Integrationsfachdiensten und den Reha-Trägern.

2. Wechsel des beratenden Ingenieurs der Handwerkskammer zu Köln

Zu Beginn des Modellprojektes arbeitete Martin Schnell als beratender Ingenieur für die Handwerkskammer zu Köln. Am 31.05.2004 hat er die Handwerkskammer verlassen. Seit dem 17.05.2004 betreue ich, Marco Wilmsen als neuer beratender Ingenieur das Modellprojekt.

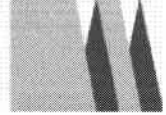
Im Zeitraum vom 17.05.2004 bis zum 21.05.2004 wurden mir wichtige Kontaktpersonen innerhalb des Integrationsamtes und der Integrationsfachdienste im Rhein-Erft-Kreis, im Oberbergischen Kreis und in Köln vorgestellt. Außerdem erfolgte eine Einweisung in die wichtigsten Förderprogramme und in die Arbeitgeberakquise durch Herrn Schnell.

3. Durchgeführte Akquisemaßnahmen

Folgende Möglichkeiten zur Betriebsakquise wurden genutzt:

a. Anschreibeaktion

In einer allgemeinen Anschreibeaktion werden gezielt alle Handwerksbetriebe des Kammerbezirks, 27.861 laut Statistik vom 31.12.2003, angeschrieben, um sie über das Weiterbildungsangebot der Handwerkskammer zu Köln zu



informieren. Im Zuge dieser Anschreibeaktion erhalten die Betriebe außerdem ein Angebot zur kostenfreien Beratung rund um das Thema „Behinderung“.

Die Anschreibeaktion ist seit Bestehen des Modellprojektes der aussichtsreichste Weg, ohne zusätzliche Kosten, Kontakt zu Handwerksbetrieben aufzunehmen. Deshalb und weil in der Zielvereinbarung dieser Akquirierungsweg zweimal jährlich vereinbart wurde, wurden im Juli und im Dezember 2004 weiterhin alle Betriebe auf dieses Angebot aufmerksam gemacht.

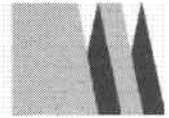
Im Juli 2004 haben sich auf diese Anschreibeaktion (Anlage 2) 19 Betriebe, das entspricht ca. 0,068 %, gemeldet. Die meisten dieser Betriebe hatten bereits einen schwerbehinderten Menschen eingestellt und wollten sich entweder über mögliche Förderungen oder den besonderen Kündigungsschutz informieren.

Aufgrund der geringen Resonanz der Aktion im Juli, wurde das zweite Anschreiben im Dezember 2004 in einigen Punkten geändert (Anlage 3). Diesmal wurde das Anschreiben formal so gestaltet, dass es Form eines Briefes aufweist. Diese Änderung wurde vorgenommen, da einige Arbeitgeber nach der Anschreibeaktion im Juli 2004 bei Betriebsbesuchen den Hinweis gegeben haben, dass es wie ein unwichtiger Werbeflyer gewirkt hat und deshalb ungelesen im Papierkorb gelandet ist.

Die wichtigste Modifikation war, dass bei dieser Anschreibeaktion im Dezember 2004 die Arbeitgeber zusätzlich zu einer Informationsveranstaltung im Februar 2005 eingeladen wurden. Einige Arbeitgeber möchten keine direkte Einzelberatung in Anspruch zu nehmen. Sie fühlen sich dabei vermutlich verpflichtet, sofort einen schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen, obwohl sie sich eigentlich erstmals nur informieren wollen. Eine größere Veranstaltung gibt die Möglichkeit, auch diese Arbeitgeber zu erreichen und eventuell vorhandene Vorurteile zu beseitigen, um sie für das Thema „Behinderung“ zu sensibilisieren.

Insgesamt meldeten sich auf dieses Anschreiben 35 Betriebe, das entspricht ca. 0,13 %.

Anschreibeaktionen werden in Zukunft weiter nach diesem Schema durchgeführt. Zusätzlich sollen auch gezielt einzelne Gewerke angeschrieben und zu Informationsveranstaltungen eingeladen werden. Die Auswahl der Gewerke soll



in Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit, dem Integrationsamt und den Integrationsfachdiensten abgestimmt werden, da diesen Informationen darüber vorliegen, in welchen Gewerken ein erhöhter Bedarf an Arbeitskräften herrscht.

b. Informationsveranstaltung

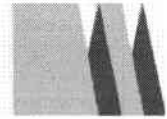
Am 24.02.2005 fand die erste Informationsveranstaltung statt, für die in der Anschreibeaktion im Dezember 2004 geworben wurde. Insgesamt haben sich 20 Arbeitgeber für die Informationsveranstaltung angemeldet. Letztendlich kamen zwölf Arbeitgeber, da sich acht aufgrund von Krankheit oder anderweitigen Terminen wieder abgemeldet hatten. Diese wurden daraufhin telefonisch oder im Rahmen eines Betriebsbesuches beraten.

In der Veranstaltung wurde über die Förderungen von schwerbehinderten Menschen anhand von konkreten Beispielen aus der Praxis (Anlage 5) berichtet. *Dabei stellte sich heraus, dass die meisten Arbeitgeber ein völlig falsches Bild von schwerbehinderten Menschen haben. Vorstellungen, dass schwerbehinderte Menschen immer auf einen Rollstuhl angewiesen oder blind sind, überwiegen.* Diese extremen Vorurteile machen deutlich, wie wichtig es ist, solche Informationsveranstaltungen regelmäßig durchzuführen.

c. Kontakt zu den Vermittlungsdiensten

Eine weitere Möglichkeit, Kontakte zu Betrieben herzustellen, ist eine intensive Kooperation mit den Integrationsfachdiensten. Will ein Arbeitgeber für einen bestimmten Arbeitsplatz einen neuen Mitarbeiter einstellen, so wird meist zuerst bei den Integrationsfachdiensten nachgefragt, da diese hauptsächlich mit der Betreuung von schwerbehinderten Menschen beauftragt sind. *In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass Betriebe sehr viel offener reagieren, wenn ein Mitarbeiter der Handwerkskammer in die Vermittlung integriert ist.* Deshalb liegt auch den Integrationsfachdienste sehr viel an dieser engen Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer.

Es werden jedoch nicht alle schwerbehinderten Menschen, die arbeitssuchend sind, von den Integrationsfachdiensten vermittelt. Eine weitaus größere Anzahl wird von den Agenturen für Arbeit und seit Anfang diesen Jahres auch von der ARGE betreut. Zu diesen beiden Institutionen besteht deshalb ein ebenso intensiver Kontakt. Sie dienen der Handwerkskammer dazu, um geeignete



Bewerber für vakante Stellen zu finden. Zusätzlich bietet die Kammer selber den schwerbehinderten Arbeitssuchenden Beratung bezüglich der Fördermöglichkeiten an. Im Zuge dieser Beratungsgespräche wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitssuchende bei Bewerbungsgesprächen den Arbeitgeber informieren soll, dass es bei der Handwerkskammer zu Köln einen Ansprechpartner gibt, der alle wichtigen Förderprogramme kennt und bei der Beantragung von Leistungen hilft. Damit kann die Barriere für einen Arbeitgeber, einen schwerbehinderten Menschen einzustellen, gesenkt werden.

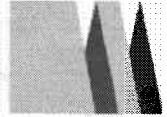
d. Integration in die Strukturen der Handwerkskammer

Das Modellprojekt wird seit Mai 2004 durch nachfolgend beschriebene Maßnahmen stärker an den Geschäftsbereich III (Gewerbeförderung) der Handwerkskammer zu Köln angegliedert.

Zweimal jährlich findet das Förderseminar „Das Geld liegt auf der Straße“ für Handwerksbetriebe statt. In dieser Veranstaltung stellen die kaufmännischen und technischen Unternehmensberater der Handwerkskammer zu Köln Betrieben aktuelle Förderprogramme, zum Beispiel EU-Fördermittel oder Förderungen als Zuschuss im Bereich Außenwirtschaft, vor. In diesem Zusammenhang werden jetzt zusätzlich die Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erläutert. Die erste Veranstaltung fand bei der Messe „Haus & Wohnen“ am 18.11.2004 in Köln statt. 13 Arbeitgeber waren anwesend. Die zweite Veranstaltung fand in den Räumen der Handwerkskammer am 27.01.2005 statt. Hierzu kamen 28 Arbeitgeber. Die Veranstaltungen werden auch in Zukunft weiterhin stattfinden.

Des Weiteren findet regelmäßig ein Informationsaustausch mit der technischen Unternehmensberatung statt. Hierbei werden auch Möglichkeiten diskutiert, wie Betrieben das Thema „Behinderung“ näher gebracht werden kann. Zusätzlich werden die Inhalte besprochen, die in der Handwerkskammerzeitung publiziert werden sollen (siehe Anlage 4).

Seitdem es nunmehr zusätzliche Förderungen für Betriebe gibt, die schwerbehinderte Menschen, oder derer nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellte ausbilden, hat sich ebenfalls der Kontakt zu den Ausbildungsberatern der Handwerkskammer intensiviert. Die Betriebe, in die Auszubildende vermittelt



worden sind, wurden von mir von dieser Förderung informiert. Die Fördermöglichkeiten werden verstärkt zum Beginn des nächsten Ausbildungsjahres wirken.

e. Öffentlichkeitsarbeit

Um die Tätigkeit des beratenden Ingenieurs bei der Handwerkskammer zu Köln publik zu machen, wurden folgende Möglichkeiten genutzt:

Rehacare 2004 in Düsseldorf

Vom 11.11.2004 bis zum 13.11.2004 wurden die Mitarbeiter des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland an ihrem Informationsstand unterstützt. Außerdem konnten Informationen über die wichtigsten Neuerungen bei den technischen Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung gesammelt werden.

Haus & Wohnen 2004 in Köln

Vom 18.11.2004 bis zum 20.11.2004 wurden die Handwerkerkooperationen „Meisterteam“ und „Hand-in-Hand-Werker GmbH“ auf dem Stand des Landes NRW auf der „Haus & Wohnen“ in Köln unterstützt. Schwerpunkte bildeten die Themen „Renovierung und Sanierung mit Leistungen aus einer Hand“ sowie das „Barrierefreie Wohnen und Bauen“.

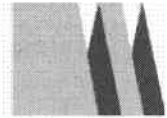
Die Besucher der Messe wurden über die Vorteile von „barrierefreien Wohnen“ informiert. Es wurde gezeigt, dass eine barrierefreie Gestaltung des Wohn- bzw. Arbeitsplatzes nahezu allen Personengruppen nützt.

Markt der Möglichkeiten

Am 09.12.2004 fand der „Markt der Möglichkeiten“ vom WDR in Köln statt. Zusammen mit dem WHKT (Westdeutschen Handwerkskammertag) wurde das Ausbildungsangebot der Handwerkskammern vorgestellt. Zusätzlich wurde in Zusammenarbeit mit den technischen Beratern der Handwerkskammern Arnsberg, Bielefeld und Münster über das Beratungsangebot informiert.

Anna Freud Schule

Am 03.03.2005 fand gemeinsam mit der Ausbildungsberaterin der Handwerkskammer zu Köln, Frau Pütz, eine Informationsveranstaltung für die Schüler der neunten Klasse der Anna Freud Schule für körperbehinderte



Menschen statt. Kontakt zu dieser Schule ist über die Direktorin der Schule, Frau Elias-Prohl entstanden, die im Rahmen der Veranstaltung „Markt der Möglichkeiten“ auf das Beratungsangebot aufmerksam wurde.

Es wurden über die Rechte und Pflichten von Auszubildenden referiert. Außerdem wurde über die Möglichkeit der Finanzierung einer behindertengerechten Aus- bzw. Arbeitsplatzausstattung nach dem Schulabgang informiert. Wissenswertes über die Ausgleichsabgabe, den Zusatzurlaub und den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gehörte ebenfalls zum Vortrag. Aufgrund der guten Resonanz soll eine solche Informationsveranstaltung auch in Zukunft durchgeführt werden.

4. Zahlen und Ergebnisse im Vergleich zur Zielvereinbarung (Anlage 1)

Ziel 1: Betriebsbesuche

Entsprechend der Zielvereinbarung sollen anteilig vom 01.06.2004 bis zum 31.03.2005 125 Betriebsbesuche, davon 76 Erstbesuche durchgeführt werden.

In diesem Zeitraum fanden 112 Betriebsbesuche statt. 66 davon waren Erstbesuche.

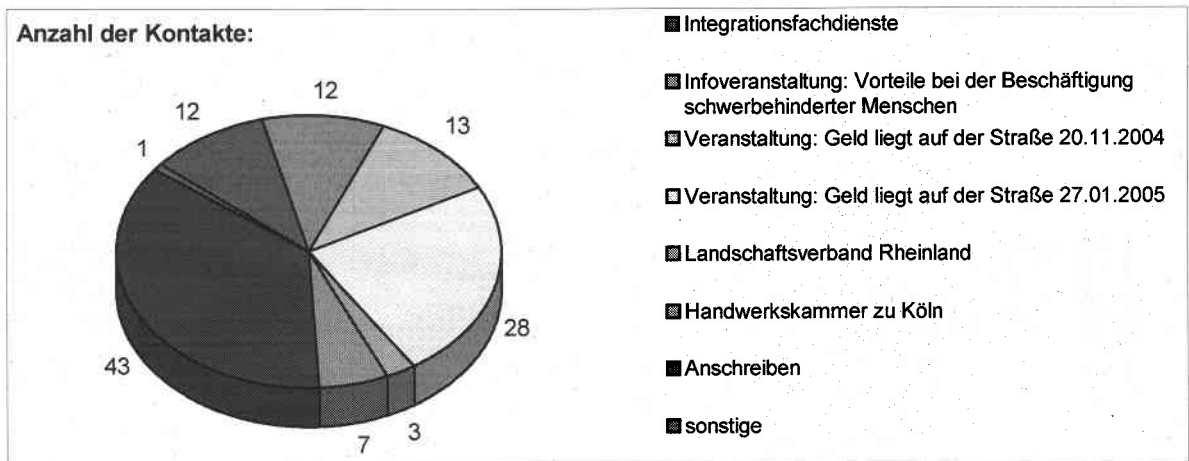
Zusätzlich wurden zwölf, bisher nicht kontaktierte Betriebe, in der von mir organisierten Veranstaltung „Vorteile bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen“ am 24.02.2005 beraten.

Ebenso konnten durch Vorträge bei den Veranstaltungen „Das Geld liegt auf der Straße“ der Unternehmensberatung der Handwerkskammer zu Köln am 18.11.2004 13 Arbeitgeber, am 27.01.2005 28 Arbeitgeber informiert werden.

Fazit: *Gegenüber dem vorherigen Bericht steigerte sich die Zahl der Betriebsbesuche um 14,6 % von 9,56 Betriebsbesuche pro Monat auf 11,20. Die Beratung der Arbeitgeber bei den einzelnen Veranstaltungen wurde bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt.*



Die Kontakte gestalteten sich wie folgt:



Beratung nach Handwerksgruppen (ohne Veranstaltungen):

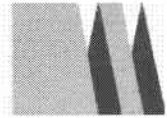
Handwerksgruppe	Anzahl	Prozent
Bau und Ausbaugewerbe	19	29
Elektro- und Metallgewerbe	9	14
Holzgewerbe	3	5
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	4	6
Nahrungsmittelgewerbe	7	11
Gewerbe für Gesundheits-, Körperpflege	2	3
Handwerksähnliches Gewerbe	22	33
Summe	66	100

Beratung nach Betriebsgrößen (ohne Veranstaltungen):

Betriebsgröße	Anzahl	Prozent
0 - 4 Mitarbeiter	32	48
5 - 8 Mitarbeiter	9	14
9 - 12 Mitarbeiter	4	6
13 - 16 Mitarbeiter	4	6
17 - 20 Mitarbeiter	1	2
Über 20 Mitarbeiter	16	24
Summe	66	100

Beratungsinhalt (ohne Veranstaltungen, Mehrfachnennung möglich):

Beratungsinhalt	Anzahl
bestehende Arbeitsverhältnisse	27
neue Arbeitsplätze	36
neue Ausbildungsplätze	9
Summe	72



Besonders hervorzuheben ist der Fall eines 57-jährigen Bezirksschornsteinfegers. Er beschäftigt in seinem Betrieb einen Schornsteinfegermeister und bildet zusätzlich einen Lehrling im ersten Lehrjahr aus. 1998 wurde festgestellt, dass er an Morbus Parkinson erkrankt ist. Seine Gesundheit hat sich mittlerweile soweit verschlechtert, dass er einige Arbeiten aufgrund seiner Behinderung nicht mehr ohne Unterstützung seiner Mitarbeiter durchführen konnte. Deshalb bestand die Gefahr, dass er seine Berufstätigkeit vorzeitig beenden muss und somit die Arbeitsplätze des Arbeitnehmers und des Auszubildenden gefährdet sind. Bei einem Betriebsbesuch wurde dieses Problem erkannt und eine Lösung gefunden, da auch für schwerbehinderte Selbstständige Fördermöglichkeiten bestehen.

Somit kann durch die Beratung des beratenden Ingenieurs bei der Handwerkskammer zu Köln und der anschließenden Förderung durch die örtliche Fürsorgestelle und des Integrationsamtes der Schornsteinfeger seinen Bezirk weiter betreuen. Zusätzlich behalten der angestellte Schornsteinfegermeister und der Auszubildende ihren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz.

Ziel 2: Integration in die Gründungsberatung der Handwerkskammer

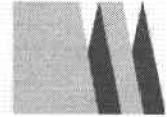
Der beratende Ingenieur der Handwerkskammer zu Köln ist in den Geschäftsbereich III (Gewerbeförderung) integriert. Die Art der Einbindung und die dadurch zusätzlichen Möglichkeiten, diese Stelle publik zu machen, ist unter 3e beschrieben.

Ziel 3: Kontakte durch Anschreibeaktionen

Wie bereits unter 3a beschrieben, fanden im Juni und im Dezember 2004 Anschreibeaktionen statt.

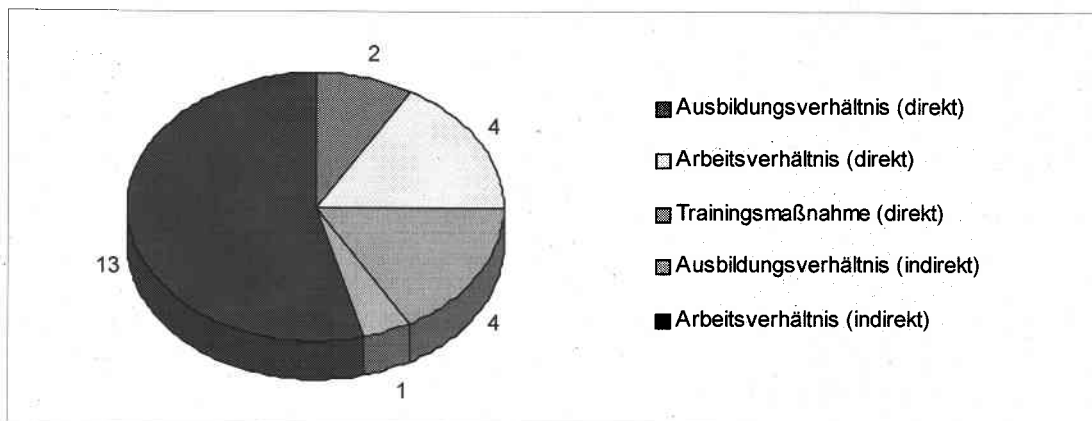
Ziel 4: Vermittlung

Nach der Zielvereinbarung sollen anteilig vom 01.06.2004 bis zum 31.03.2005, zehn Vermittlungen von schwerbehinderten Menschen in Handwerksbetriebe erfolgen. Die Art der Vermittlung wird in der folgenden Statistik und im Text differenziert dargestellt. Es wird dabei unterschieden, ob es sich um eine direkte Vermittlung handelte, bei der die Bewerbersuche bis zur Vermittlung allein von der Handwerkskammer zu Köln durchgeführt wurde oder um eine indirekte, bei



der diese eine unterstützende Funktion bei der Vermittlung übernahm. Diese unterstützende Funktion beinhaltet die Begutachtung und eventuell Verbesserung des Arbeitsablaufes des zu vermittelnden schwerbehinderten Menschen im Betrieb sowie die Beantragung der dafür benötigten Hilfsmittel und Investitionen. Seit Beginn meiner Arbeit als beratender Ingenieur für die Handwerkskammer zu Köln fanden fünf direkte Vermittlungen statt, die alle noch bestehen. Unter diesen fünf Arbeitsplätzen befindet sich ein Ausbildungsplatz. Im August 2005 beginnt außerdem ein weiteres Ausbildungsverhältnis. Des weiteren laufen derzeit noch vier Trainingsmaßnahmen, die zu einem festen Arbeitsverhältnis führen sollen. Zu diesen zehn direkten Vermittlungen, kommen zusätzlich 14 indirekte Vermittlungen, bei denen ich durch den Integrationsfachdienst oder das Integrationsamt unterstützt wurde.

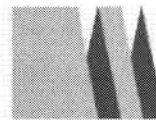
Anzahl der direkten und indirekten Vermittlungen:



Ziel 5: Nachbetreuung bestehender Arbeitgeberkontakte

Nach jeder erfolgreichen Vermittlung erfolgt eine Nachbetreuung. Mindestens zweimal im Jahr wird zu jedem Betrieb, in den seit Beginn des Modellprojektes eine Vermittlung stattgefunden hat, telefonisch Kontakt aufgenommen. Hierbei werden auftretende Probleme besprochen und gegebenenfalls gemeinsam nach geeigneten Lösungswegen gesucht. Wenn es von den Betrieben gewünscht wird, findet zusätzlich ein Betriebsbesuch statt.

Bei der Kontaktpflege stellte sich bereits mehrmals heraus, dass Betriebe sehr zufrieden mit dem Vermittelten sind und weitere Arbeitsplätze zu besetzen haben.



Ziel 6: Öffentlichkeitsarbeit

Um die Bekanntheit des beratenden Ingenieurs der Handwerkskammer zu Köln zu verbessern, wurden mehrere Maßnahmen genutzt. Diese Maßnahmen werden näher unter 3e beschrieben.

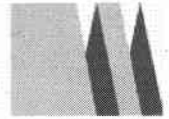
5. Erfahrungen

Wie bereits vom Vorgänger festgestellt, besteht bei vielen Unternehmen, nicht nur bei kleinen und mittleren Betrieben, ein großes Wissensdefizit zum Thema „Behinderung“. Mit Vorurteilen wie „Den wird' ich doch nie wieder los.“, hat man ständig zu kämpfen.

Deshalb ist der besondere Kündigungsschutz bei vielen Arbeitgebern ein schwer wiegender Grund, schwerbehinderte Menschen gar nicht erst zu beschäftigen. Um dieses Denken ändern zu können, ist es ständig nötig den Betrieben klar zu vermitteln, dass das Integrationsamt zwar bestrebt ist, den Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen zu erhalten, ein für den Arbeitgeber unzumutbares Festhalten am Arbeitsvertrag gibt es jedoch nicht.

Zudem bietet der besondere Kündigungsschutz die Chance, den Betrieben die Vielfalt der Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen und professionelle Hilfe anzubieten.

Werden den Betrieben die zahlreichen finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten und technischen Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsleistung aufgezeigt, führt dies zu Erstaunen. Trotzdem schrecken viele Arbeitgeber vor der Einstellung bzw. der Weiterbeschäftigung eines schwerbehinderten Menschen zurück, weil sie kein Interesse haben, sich mit Ämtern oder anderen sozialen Institutionen auseinander zu setzen. Hier fungiert der beratende Ingenieur der Handwerkskammer zu Köln zusätzlich zu der Aufklärung und der Betreuung der Handwerksbetriebe als Bindeglied zwischen Betrieb und Kostenträgern, sowie den Integrationsfachdiensten. Auch hilft er bei Kontaktaufnahme zu den zuständigen Kostenträgern und Beantragung der jeweiligen Leistungen.

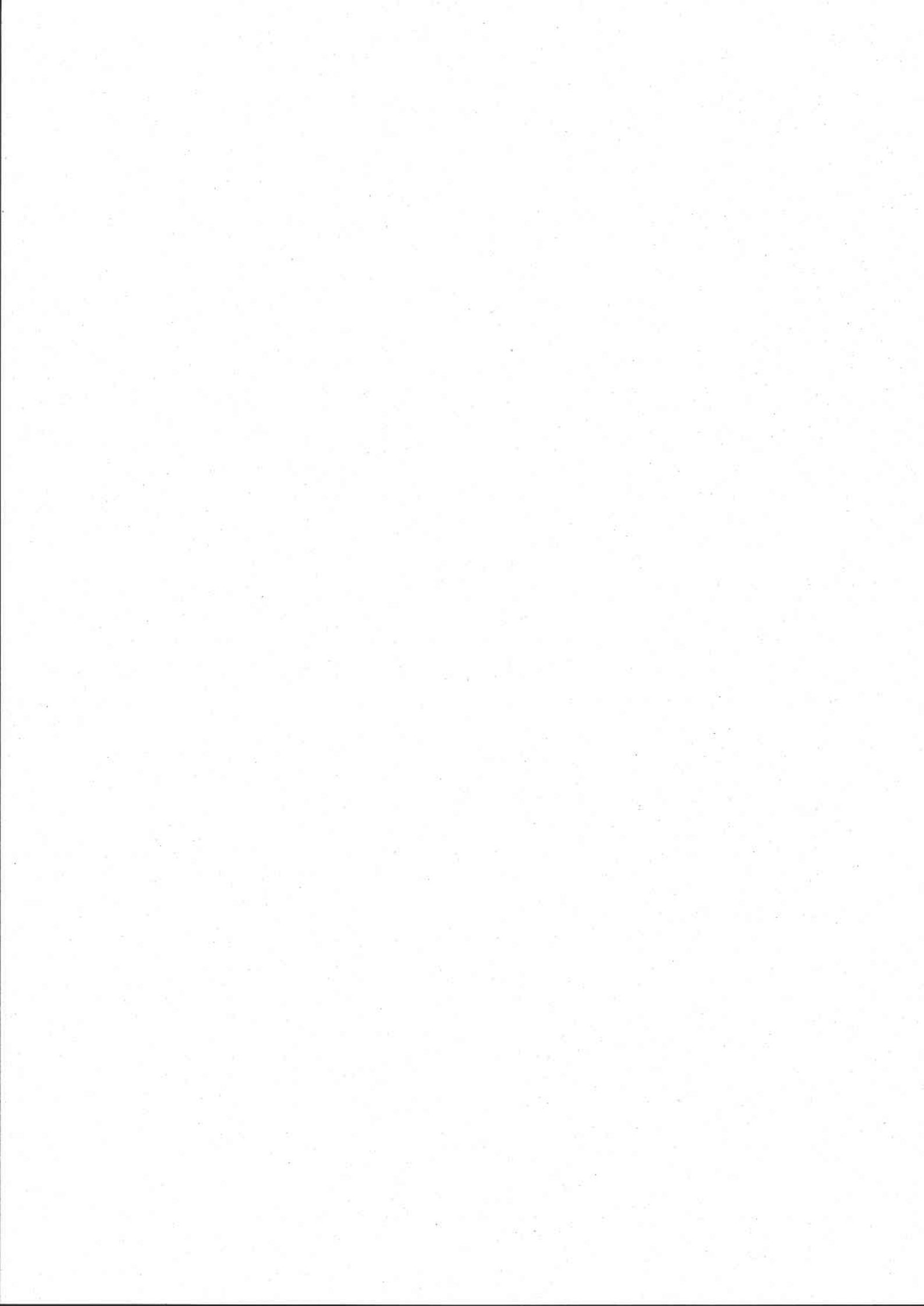


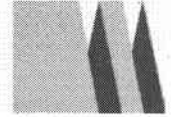
Somit haben die Betriebe aufgrund des Modellprojekts in der Handwerkskammer zu Köln einen ständigen Ansprechpartner in einer Institution, der sie vertrauen.

Auch in Zukunft müssen die Betriebe weiterhin permanent auf das Beratungsangebot der Handwerkskammer aufmerksam gemacht werden, um die Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen im Handwerk zu verbessern und die vorherrschenden Vorurteile zu dem Thema „Behinderung“ zu entkräften.

HANDWERKSKAMMER ZU KÖLN
im Auftrag

Marco Wilmsen





Zielvereinbarung

für die Zeit vom 01.08.2003 – 31.07.2005

zwischen
dem Integrationsamt des Landesverbandes Rheinland
und
der Handwerkskammer zu Köln

Die nachfolgenden Ziele werden zwischen dem Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland und der Handwerkskammer zu Köln (HWK) aufgrund des Bewilligungsbescheides vom 09.07.2003 einvernehmlich vereinbart:

Ziel 1

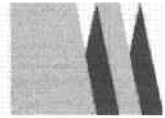
Die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen steht unter dem Einfluss der angespannten konjunkturellen Lage, unter der gerade auch Handwerksbetriebe leiden. Um die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen im Handwerk zu verbessern, intensiviert der Beratende Ingenieur bei der HWK die Betriebsbesuche. Im Rahmen der Beratung der Handwerksbetriebe bilden Maßnahmen zur Sicherung bestehender Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse einen weiteren Schwerpunkt. Im o. g. Zeitraum werden mindestens 300 Betriebsbesuche, davon 150 Erstkontakte, durch den Beratenden Ingenieur der HWK durchgeführt. Die Anzahl sowie das Ergebnis der Betriebsbesuche werden dem Integrationsamt quartalsmäßig mitgeteilt.

Ziel 2

Im Geschäftsbereich III (Gewerbeförderung) wird der Beratende Ingenieur der HWK in die Gründungsberatung von Handwerksbetrieben integriert.

Ziel 3

Da die meisten Kontakte zu den Handwerksbetrieben durch Anschreibeaktionen zustande gekommen sind, werden künftig mindestens 2 mal jährlich die Handwerksbetriebe gezielt angeschrieben, um über das Beratungsangebot zu informieren.



Ziel 4

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit des Beratenden Ingenieurs ist die Integration schwerbehinderter Menschen in Handwerksbetrieben. Die Integration wird erreicht durch die Vermittlung in Praktikumsplätze sowie in Arbeits-, Ausbildungs- und Probearbeitsverhältnisse und durch die Sicherung bestehender Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse. Gerade bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen ist es notwendig, auf eine dauerhafte Eingliederung ins Berufsleben hinzuwirken. Ein entscheidendes Element ist hierbei der Abgleich der Anforderungen des Arbeitgebers mit den Fähigkeiten und der Persönlichkeit des schwerbehinderten Menschen. Die HWK strebt an, pro Monat mindestens einen schwerbehinderten Menschen in einen Handwerksbetrieb einzugliedern. Bei den Vermittlungsbemühungen ist ein besonderer Schwerpunkt die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. Die HWK verpflichtet sich jeweils zum 31.12.2003 und 31.12.2004 über die erfolgte Integration schwerbehinderter Menschen in Handwerksbetrieben eine Dokumentation zu erstellen.

Ziel 5

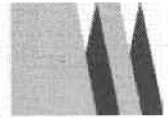
Ein wichtiges Kriterium für die Güte der Vermittlung ist die Stabilität des neuen Beschäftigungsverhältnisses. Für jedes vermittelte Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnis erfolgt eine Nachbetreuung. Bei einem Betriebsbesuch ist abzuklären, ob Schwierigkeiten im Beschäftigungs-/Ausbildungsverhältnis bestehen und welcher Unterstützungsbedarf erforderlich ist. Sind Maßnahmen erforderlich, werden die zuständige örtliche Fürsorgestelle bzw. das Integrationsamt eingeschaltet. Es erfolgt daher:

- bei allen neuen vermittelten Beschäftigungs-/Ausbildungsverhältnissen ein Betriebsbesuch innerhalb von sechs Wochen nach Arbeitsaufnahme
- bei bestehenden vermittelten Beschäftigungs-/Ausbildungsverhältnissen ein halbjährlicher Kontakt (Betriebsbesuch oder telefonische Kontaktaufnahme) mit dem Arbeitgeber. Mindestens einmal pro Jahr wird der Betrieb aufgesucht.

Zur Überprüfung, wie nachhaltig die bisherigen Vermittlungen des Beratenden Ingenieurs der HWK gewesen ist, verpflichtet sich die HWK jeweils eine Dokumentation bis zum 31.12.2003 sowie 31.12.2004 zu erarbeiten. Diese soll Aussagen dazu enthalten, wie lange die vom Beratenden Ingenieur der HWK vermittelten schwerbehinderten Menschen beschäftigt sind bzw. sich in Ausbildung befinden. Sofern Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse nicht mehr bestehen, werden die Beendigungsgründe erfasst.

Ziel 6

Ziel des Modellprojektes ist es, in Handwerksbetrieben für Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen zu werben und diese zu erschließen. Die Bekanntheit des Beratenden Ingenieurs und seines besonderen Angebotes soll im Handwerkskammerbezirk verbessert werden. Zur Erreichung dieses



Zieles werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Regelmäßig wird in der Fachzeitschrift der Handwerkskammer (Deutsches Handwerksblatt/Stimme des Handwerks für die Region Köln – Bonn) über gelungene Beispiele der Arbeit des Beratenden Ingenieurs berichtet.
- Es wird bei Handwerksbetrieben dafür geworben, dass frei werdende und neue Arbeits- und Ausbildungsplätze frühzeitig der HWK gemeldet werden.
- Die HWK erstellt eine Faltblattreihe über erfolgreiche Beispiele von Eingliederungen schwerbehinderter Menschen in Handwerksbetrieben.
- Es wird im Internetauftritt der HWK für das besondere Beratungsangebot des Beratenden Ingenieurs geworben. An dieser Stelle wird ebenso die Faltblattreihe über erfolgreiche Beispiele der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Handwerksbetrieben platziert. Ein Link auf die Internetseite des Landschaftsverbandes Rheinland wird hergestellt.

Bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit werden folgende Eckpunkte beachtet:

- Veröffentlichungen und Veranstaltungen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Beratenden Ingenieurs bei der HWK stehen, werden mit dem Integrationsamt vorher abgestimmt.
- Der Landschaftsverband Rheinland - Integrationsamt - wird als „Kooperationspartner“ des Modellprojektes stets benannt. Dabei werden möglichst die Vorgaben für die Verwendung des Logos und des Schriftzuges beachtet.
- In der Presse veröffentlichte Beiträge, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Beratenden Ingenieurs bei der HWK stehen, werden dem Integrationsamt zur Kenntnis übersandt (Fax: 0221 / 809 – 2443).

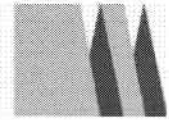
Köln, den

für den Landschaftsverband
Rheinland - Integrationsamt -

für die Handwerkskammer zu Köln

Martina Hoffmann-Badache
Landesrätin

Uwe Nehrhoff
Hauptgeschäftsführer



Anlage 2: Anschreibeaktion Juli 2004



Köln, Juli 2004

**Sie wollen Ihren Betrieb modernisieren oder eventuell vergrößern?
Ihnen fehlt jedoch die Zeit, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu suchen.
Dann lassen sie sich von der Möglichkeit, einen schwerbehinderten
Menschen einzustellen, überzeugen.**

Was wir Ihnen anbieten:

- ✓ Allgemeine Informationen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- ✓ Informationen zu sämtlichen Fördermöglichkeiten bei Neueinstellungen und bei bestehenden Arbeitsverhältnissen
- ✓ Suche eines geeigneten Bewerbers
- ✓ Hilfe bei der Beantragung der Förderungen und Kontaktaufnahme zu den zuständigen Kostenträgern
- ✓ Permanenter Ansprechpartner

Diese Angebote sind für Sie natürlich kostenfrei!

Ablauf:

Sie haben sich entschieden das Angebot der Handwerkskammer zu Köln zu nutzen und unsere Beratung in Anspruch zu nehmen?
Wir versuchen für Sie einen geeigneten Mitarbeiter zu finden. Sie **verlieren keine Zeit und Kosten** für unnötige Personalgespräche. Wenn sie der Meinung sind, dass ein Bewerber auf Ihre Stellenbeschreibung passt, vereinbaren wir eine **Probebeschäftigung**. Sie können den Bewerber somit **unverbindlich** auf Eignung testen. Diese Maßnahme ist für Sie **kostenfrei**. Während dieser Zeit besprechen wir, welche Investition, die Sie aus Gründen des technischen Fortschritts und der Steigerung der Produktivität früher oder später sowieso tätigen müssten, bezuschusst werden können. Hierbei kann es sich unter anderem um Maschinen, Werkzeuge, eine Büroausstattung oder/und ein Fahrzeug handeln. Zudem können bei einer Neueinstellung **Lohnkostenzuschüsse** durch die Agentur für Arbeit erbracht werden. Auch nach dieser Unterstützung bleiben wir ihr Ansprechpartner.

Sie können mich erreichen unter:

Handwerkskammer zu Köln

Marco Wilmsen

Tel.: 0221 / 2022 - 290

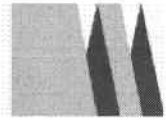
Fax.: 0221 / 2022 - 370

e-mail: wilmsen@hwk-koeln.de


oder bedienen sich der **Fax-Antwort** auf der Rückseite dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen
HANDWERKSKAMMER ZU KÖLN
i. A.

Dipl.-Ing. Marco Wilmsen



Anlage 3: Anschreibenaktion Dezember 2004


LANDSCHAFTS
VERBAND
RHEINLAND
LVR
Qualität für Menschen

Handwerkskammer zu Köln - Heumarkt 12 - 50667 Köln
Ihr Handwerksbetrieb

Köln, Dezember 2004

Einladung zur Infoveranstaltung am 24.02.2005, 18:00 - 20:00 Uhr
Thema: „Vorteile bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen“

Sehr geehrte Damen und Herren,

unternehmerische Entscheidungen werden zuallererst mit Blick auf die Rentabilität des eigenen Betriebes gefällt. Die erforderlichen wirtschaftlichen Interessen schließen eine gleichzeitige Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht aus. Im Gegenteil - oft erhalten Sie einen sehr zuverlässigen und motivierten Mitarbeiter, der eine langfristige Beschäftigung wünscht. Zudem können Sie umfangreiche Fördermöglichkeiten in Anspruch nehmen.

Investitionen, die Sie aus Gründen des technischen Fortschritts und der Steigerung der Produktivität früher oder später sowieso tätigen müssten, können bei der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen, neben Lohnkostenzuschüssen der Agentur für Arbeit, bezuschusst werden. Zur Erprobung eines Bewerbers kann ein Arbeitstraining in Ihrem Betrieb durchgeführt werden, damit Sie feststellen können, ob der Bewerber Ihre Anforderungen erfüllt. Dieses Arbeitstraining ist unverbindlich und Ihnen entstehen keine Kosten.

Was wir Ihnen anbieten:

- ✓ Hilfe bei der Beantragung der Förderungen und Kontaktaufnahme zu den zuständigen Kostenträgern
- ✓ Informationen zu sämtlichen Fördermöglichkeiten bei Neueinstellungen und bei bestehenden Arbeitsverhältnissen
- ✓ Allgemeine Informationen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- ✓ Suche eines geeigneten Bewerbers
- ✓ Permanenter Ansprechpartner


Diese Angebote sowie die Teilnahme an der oben genannten Infoveranstaltung sind für Sie natürlich kostenfrei!

Soweit Sie an der Teilnahme interessiert sind, bitten wir um frühzeitige Rückmeldung, damit die Einladung zu diesem Seminar rechtzeitig erfolgen kann. Falls Sie eine persönliche Beratung in Ihrem Betrieb wünschen, erreichen Sie mich unter:

Handwerkskammer zu Köln
Marco Wilmsen
Tel.: 0221 / 2022 - 290
Fax.: 0221 / 2022 - 370
e-mail: wilmsen@hwk-koeln.de

oder bedienen sich der **Fax-Antwort** auf der Rückseite dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen
HANDWERKSKAMMER ZU KÖLN
i. A.


Dipl.-Ing. Marco Wilmsen

Köln: Bank für Sozialwirtschaft AG
C1 833007
BLZ 37140020

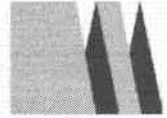
Handelsbank für Sozialwirtschaft AG
13 052 319
BLZ 370 50 1 00

Handelsbank für Sozialwirtschaft AG
22 541
BLZ 370 50 1 00

Postbank Köln
132 40 502
BLZ 370 100 50

Telefon: 0221 2022-0
E-Mail: info@hwk-koeln.de
Internet: www.hwk-koeln.de





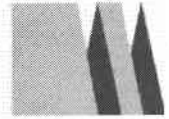
Anlage 4: Zeitungsartikel

Deutsches Handwerkskammerblatt Nr. 22, 25. November 2004

Berufschancen für Behinderte

Köln (gu).

Welche Hilfen gibt es für Betriebe, die einen behinderten Menschen beschäftigen? Wie beantragt man Fördermittel? Diese und viele andere Fragen will der „Markt der Möglichkeiten“ beantworten, der am Donnerstag, 9. Dezember und am Freitag, 10. Dezember im WDR-Studio 1 in Köln-Bocklemünd stattfindet. Daran beteiligt ist auch ein Informationsstand der Handwerkskammer, zu Fragen der Integration behinderter Menschen ins Handwerk berät Dipl.-Ing. Marco Wilmsen (Telefon 0221 / 20 22 -290, Fax -370, E-Mail: Wilmsen@hwk-koeln.de). Er informiert auch über den Ablauf der Veranstaltung im WDR-Studio, so sind ein „Rollstuhl-Rugby“ und ein „Rollstuhltanz“ geplant. Das musikalische Rahmenprogramm gestalten behinderte Jugendliche.



Anlage 4: Zeitungsartikel

Deutsches Handwerkskammerblatt Nr. 3, 10. Februar 2005

Für schwerbehinderte Lehrlinge: Erstattung von Prüfungsgebühren

Auch Übernahme der Lehrgangsgebühren der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung

Köln (gu). Seit Juli 2004 hat sich die Förderung schwerbehinderter Auszubildender verbessert: In's Sozialgesetzbuch wurde die Regelung, dass der Arbeitgeber Zuschüsse zu den Prüfungs- und Ausbildungsgebühren erhalten kann, eingeführt. Diese „Kann-Bestimmung“ sollte voll ausgeschöpft werden, diese Empfehlung hat im November die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen ausgesprochen. Darauf weist Marco Wilmsen hin, der bei der Handwerkskammer zu Köln als Berater zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen tätig ist.

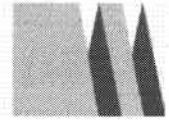
Dass das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland die Prüfungs- und Ausbildungsge-

bühren übernimmt, ist für Handwerksbetriebe auch deswegen hilfreich, weil von dieser Förderung auch die Gebühren der Lehrgänge der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (Ülu) erfasst sind. Falls der Lehrling zur Teilnahme am Ülu-Lehrgang im Internat untergebracht ist, können diese Internatskosten allerdings nicht gefördert werden.

Wilmsen erläutert, dass es sich bei den geförderten Personen um Jugendliche oder junge Erwachsene, die noch vor ihrem 27. Geburtstag die Ausbildung begonnen haben, handeln muss. Außerdem kann der Betrieb diese Vergünstigung nur für „besonders betroffene schwerbehinderte Menschen“ in Anspruch nehmen. Das trifft zum

Beispiel dann zu, wenn ein Handwerksunternehmen einen gehörlosen oder einen querschnittsgelähmten Jugendlichen ausbildet oder einen Lehrling einstellt, der psychisch beeinträchtigt ist. Ist ein Auszubildender allerdings wegen Diabetes als schwerbehindert anerkannt, gilt er nicht als „besonders betroffen“, so der Berater der Kammer.

Diese hauptsächlich vom Landschaftsverband Rheinland finanzierte Beratungsstelle informiert auch über Zuschüsse zu Investitionen für einen behindertengerechten Arbeitsplatz sowie über Lohnkostenzuschüsse. Wilmsen ist unter Telefon 0221 / 20 22 290 erreichbar (Fax 0221/ 20 22 370, E-Mail: wilmsen@hwk-koeln.de).



Anlage 4: Zeitungsartikel

Deutsches Handwerkskammerblatt Nr. 5, 10. März 2005

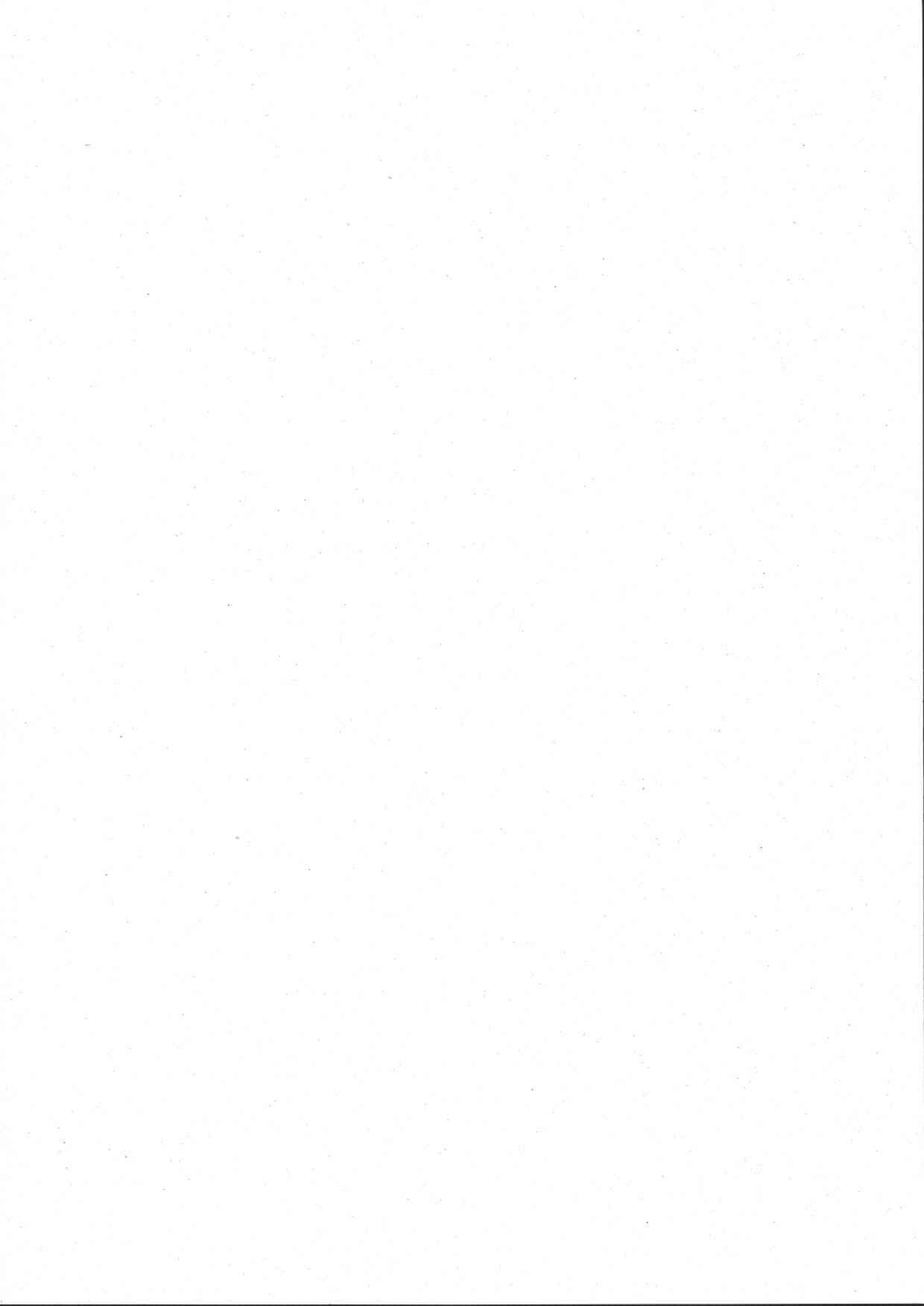
Abgabe: Lehrlinge zählen doppelt

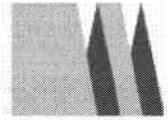
Investitions- und Lohnkostenzuschüsse bei Integration schwerbehinderter Menschen

Köln (gu). Betriebe ab 20 Mitarbeiter müssen fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen, anderenfalls zahlen sie eine Abgabe. Wer 40 Mitarbeiter beschäftigt, erfüllt die Fünf-Prozent-Quote bereits mit der Einstellung eines schwerbehinderten Auszubildenden, denn im Regelfall zählen Lehrlinge doppelt. Bei vielen Betrieben mit weniger als 20

Beschäftigten ist nicht bekannt, dass auch sie die aus dieser Abgabe finanzierten Fördermaßnahmen in Anspruch nehmen können, beispielsweise Investitionszuschüsse bei der Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes. Sämtliche Antragsformalitäten erledigt hierbei Marco Wilmsen, der Unternehmen zu allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen berät. Dieser Mitarbeiter

der Handwerkskammer, dessen Stelle hauptsächlich vom Landschaftsverband Rheinland finanziert wird, ist unter Telefon 0221/20 22 290 (Fax 0221/20 22 370, E-Mail: wilmsen@hwk-koeln.de) erreichbar. Bei einer Informationsveranstaltung für Handwerksunternehmen wurde er auch mit der Sorge konfrontiert, dass der hier geltende besondere Kündigungsschutz den Betrieb belastet.





Anlage 5: Präsentation der Informationsveranstaltung

**Infoveranstaltung
am 24.02.2005**

**Förderung bei der Beschäftigung
schwerbehinderter Menschen**

LVR
Qualität für Menschen
Handwerkskammer
zu Köln

Dipl.-Ing. Marco Wilmsen

**Förderung bei der
Beschäftigung
schwerbehinderter Menschen**

- Leistungen an der Arbeitgeber
 - Beispiel Bäckerei
 - Förderungen der Bundesagentur für Arbeit
 - Förderungen des Integrationsamtes
 - Förderung der Örtlichen Fürsorgestelle
 - Beispiel Tischlerei
 - Förderungen für die Ausbildung
- Regelung für den Arbeitnehmer
 - Kündigungsschutz
 - Zusatzurlaub
- Leistungen der Handwerkskammer zu Köln

Beispiel: Bäckerei

Beschäftigte: 200
Schwerbehinderte Menschen: 1
Quote: 0,50 %

Beschäftigungsquote (Soll): $5,0 \% \rightarrow 0,050 \times 200 = 10$
Beschäftigungsquote (Ist): $0,5 \% \rightarrow 0,005 \times 200 = 1$
Differenz: 9

Ausgleichsabgabe: $= 9 \times 250 \text{ €/Mon} = 2.250 \text{ €/Mon}$

Beispiel: Bäckerei

Möglichkeit 1: Die Arbeiten werden durch den Abholservice eines Fremdunternehmens übernommen. Das Ab- und Aufziehen der Auflagen muss ein Mitarbeiter der Bäckerei übernehmen.
Kosten: Pauschal 1.600 €/Mon.

Möglichkeit 2: Übernahme dieser Tätigkeit durch einen neuen Mitarbeiter.

Beispiel: Bäckerei

Möglichkeit 2: Neueinstellung eines schwerbehinderten Menschen

Kosten für Arbeitgeber:
AG-Bruttohohn = 1.750 €/Mon.
Waschmaschine + Trockner = 5.000 €

Zuschüsse vom Integrationsamt:
Waschmaschine + Trockner (80 %) = 4.000 €
Ausgleichsabgabe = 250 €/Mon.

Zuschüsse vom der Bundesagentur für Arbeit:
Lehnkostenzuschüsse:
1. - 6. Monat: 100% = 1.750 €/Mon.
6. - 12. Monat: 60% = 1.050 €/Mon.
12. - 24. Monat: 50% = 875 €/Mon.

Einstellungsprämie (einst. bis 2004):
Pauschal: 4.000 €

**Förderungen
Bundesagentur für Arbeit**

Eingliederungszuschüsse: § 217 ff. SGB III
Zuschuss zu den Lohnkosten

Förderhöhe: - bis zu 70% des monatlichen Gehalts (inkl. des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)

Förderdauer: - bis zu 36 Monate

Degression: - mindestens 10% jährlich

Höhe und Dauer der Zuschüsse sind abhängig:
- vom Grad der Behinderung
- vom Alter des zu Vermittelnden
- von der Länge der Arbeitslosigkeit (!!) → ALG II)
- von der Schwere der Vermittelbarkeit
- vom Budgets der zuständigen Arbeitsagentur

**Förderungen
Bundesagentur für Arbeit**

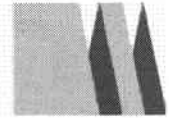
Trainingsmaßnahme § 48 SGB III
Kostenübernahme
Förderdauer: - bis zu 8 Wochen
- sie dient zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten des Bewerbers
- dem Arbeitgeber entstehen keine Kosten
- der Arbeitssuchende erhält weiterhin sein Arbeitslosengeld.

Zuschuss für befristete Probebeschäftigung § 208 SGB III
Kostenübernahme
Förderdauer: - bis zu 3 Monate
- der Arbeitgeber trägt die Lohnkosten einschließlich des Anteils zur Sozialversicherung. Die Kosten werden dann erstattet.

**Förderungen
Bundesagentur für Arbeit
(LVA, BFA, BG, Integrationsamt)**

Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb § 237 SGB III
Förderhöhe: - bis zu 100% der notwendigen Kosten für behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

Voraussetzung: - Der Arbeitgeber darf nach SGB IX nicht verpflichtet sein, die Kosten für Arbeitshilfen selbst zu tragen.
- Nur bei der Neugestaltung eines Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz



**Förderungen
Bundesagentur für Arbeit**
- Aktion Integration IV -

Einstellungsprämie: § 8 Richtlinien AI IV
Zuschuss an den Arbeitgeber
Förderhöhe: - einmalig 4.000 €

Voraussetzung: - Arbeitsverhältnis mindestens auf ein Jahr befristet
- schwerbehinderte Menschen nach § 104 Abs. 1 SGB IX
- gehörlos
- langzeitarbeitslos (min. 1 Jahr nach § 18 SGB III)
- Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben
- geistig oder seelisch behinderte Menschen

Die Prämie wird Mitte des 2. Beschäftigungsmonats ausgezahlt

**Förderungen
Bundesagentur für Arbeit**
- Aktion Integration IV -

Förderung der Probebeschäftigung: § 7 Richtlinien AI IV
Kostübernahme
Förderdauer: - bis zu 3 Monate
Soweit eine Probebeschäftigung nach SGB III bereits gefördert wird, ist eine weitere Förderung bis zu insgesamt 6 Monate möglich.

Ansprechpartner zu Aktion Integration IV:
Peter Anders
Tel. 0221 / 809 4278
Integrationsamt
Landschaftsverband Rheinland

**Förderungen
Bundesagentur für Arbeit**
- Aktion Integration IV -

Integrationsorientierte Qualifizierungsmaßnahme § 8 Richtlinien AI IV
Zuschuss an den Arbeitgeber
Förderhöhe: - maximal 8,00 € pro Stunde
Förderdauer: - maximal 8 Wochen

Voraussetzung: - es bedarf einer vorbereitende Einarbeitung durch den Arbeitgeber selbst
- schwerbehinderte Menschen nach § 104 Abs. 1 SGB IX
- gehörlos
- langzeitarbeitslos (min. 1 Jahr nach § 18 SGB III)
- Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben
- geistig oder seelisch behinderte Menschen

**Förderungen
Integrationsamt**

Investitionskostenzuschüsse § 15 SchwbAV
Zuschüsse an den Arbeitgeber bei Neueinstellung
Förderhöhe: - bis zu 80% der anfallenden Kosten
- maximal 30.000 €

Investitionen, die gemacht werden müssen, um einen Arbeitsplatz neu einzurichten, werden vom Integrationsamt bezuschusst.
Wichtig: Unabhängig von der Behinderung!

**Förderungen
Integrationsamt**

Investitionskostenzuschüsse § 15 SchwbAV
Aufgaben:
- Sicherheiten: Ab einer Förderung von 6.000 € verlangt das Integrationsamt eine Sicherheit über die Fördersumme.
- Bindungsfrist: Pro 6.000 € Förderung ist der geförderte Gegenstand ein Jahr an den schwerbehinderten Mitarbeiter gebunden (maximal 5 Jahre). Sollte das Beschäftigungsverhältnis vor Ende der Bindungsfrist beendet werden, so wird der ausstehende Förderbetrag über die Sicherheit zurückgefordert oder der Arbeitsplatz wird mit einem anderen schwerbehinderten Menschen besetzt.

**Förderungen
Integrationsamt**
- bestehendes Arbeitsverhältnis -

Minderleistungsausgleich § 27 SchwbAV
Zuschuss an den Arbeitgeber zu den Lohnkosten
Minderleistung: eine gegenüber der betrieblichen Normalleistung auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend wesentlich verminderte Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen (außergewöhnliche Belastung)

Förderdauer: - wird nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt
Förderhöhe: - abhängig von der Minderleistung
- Stundensatz des schwerbehinderten Beschäftigten

**Förderungen
Integrationsamt**
- bestehendes Arbeitsverhältnis -

Minderleistungsausgleich § 27 SchwbAV
Voraussetzung: - Arbeitsleistung zwischen 50% und 70%
- Zeiten der Arbeitsunfähigkeit stellen keine außergewöhnlichen Belastungen dar.
- Minderleistung muss im Zusammenhang mit der behinderungsbedingten Funktionseinschränkung stehen

Nachrang der Leistung: Alle Möglichkeiten, den schwerbehinderten Menschen zu ihrem Arbeitsamt entsprechend Arbeitsleistung zu befähigen, müssen ausgeschöpft sein:
- behindertengerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation
- Eingliederungszuschüsse dürfen nicht mehr gezahlt werden.

**Förderungen
Örtliche Fürsorgestelle**
- bestehendes Arbeitsverhältnis -

Personelle Unterstützung § 27 SchwbAV
Zuschuss an den Arbeitgeber zu den Lohnkosten
Wenn der Mitarbeiter aufgrund seiner Behinderung regelmäßig eine personelle Unterstützung durch einen anderen Beschäftigten braucht, kann der Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Lohnkosten erhalten. Dieser richtet sich nach dem Einkommen des helfenden Mitarbeiters und der Zeit, die täglich unterstützt wird.

Nachrang der Leistung: Alle Möglichkeiten, den schwerbehinderten Menschen zu einer von fremder Unterstützung unabhängigen Arbeitsleistung zu befähigen, müssen ausgeschöpft sein.



Förderungen
Örtliche Fürsorgestelle
- bestehendes Arbeitsverhältnis -

Personelle Unterstützung §27 SchwBArV

Förderdauer: - wird nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt

Förderhöhe: - abhängig von der Zeit der personellen Unterstützung
- Stundensatz des Unterstützenden

Voraussetzung: - Personelle Unterstützung mindestens 30 Minuten pro Tag

Förderungen
Örtliche Fürsorgestelle
- bestehendes Arbeitsverhältnis -

Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb §26 SchwBArV

Förderhöhe: - bis zu 100% der notwendigen Kosten für behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

Voraussetzung: - Der Arbeitgeber darf nach SGB IX nicht verpflichtet sein, die Kosten für Arbeitshilfen selbst zu tragen.
Bestehender Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz

Beispiel: Tischlerei

Beschäftigte: 1
Schwerbehinderte Menschen: 1
Quote: 100 %
Ausgleichsabgabe = 0 €/Mon
Stellenbeschreibung:
- Ausbildung zum Tischler
- Berufserfahrung nicht nötig
- körperlich voll belastbar

Stefan Hammer, 23 Jahre alt
gehört, Grad der Behinderung: 100

Beispiel: Tischlerei

Kosten für Arbeitgeber:

AG-Bruttolohn	= 2.200 €/Mon.
Furnierpresse	= 11.500 €
Plattenträse	= 1.600 €
Formatkreissäge	= 3.700 €
Werkzeuge Grundausstattung	= 5.800 €
Summe	= 22.500 €

Zuschüsse vom Integrationsamt:
Werkzeug a. o. (80 %) = 18.000 €

Beispiel: Tischlerei

Zuschüsse vom der Bundesagentur für Arbeit:

Lohnkostenzuschüsse §8 217 ff. SGB III

4 Wochen Trainingsmaßnahme

1. - 12. Monat:	70% = 1.540 €/Mon.
12. - 24. Monat:	60% = 1.320 €/Mon.
24. - 36. Monat:	50% = 1.100 €/Mon.

Beispiel: Tischlerei

Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb: §237 SGB III

- Ausstattung der Maschinen mit optischen Betriebsanzeigen
- Signalleuchte für ankommendes Fax
- Staubgeschützter Computer und Monitor inklusive Software

Beispiel: Tischlerei

Zuschüsse vom der Bundesagentur für Arbeit: Aktion Integration IV

Einstellungsprämie §6 Förderlinien AI IV
einmalig 4.000 €

Integrationsorientierte Qualifizierungsmaßnahme §5 Förderlinien AI IV

Förderhöhe: 8 Stunden à 8,00 € pro Stunde = 64,00 € pro Tag
Förderdauer: 8 Wochen
Gesamtförderhöhe: 2.960 €
Voraussetzung: Die Einarbeitung wird durch den Arbeitgeber selbst durchgeführt.

Förderungen für die Ausbildung

Ausbildungszuschüsse: §235a SGB III

Zuschuss zu den Lohnkosten von der BA:
Förderhöhe: - bis zu 80% der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Lehrjahr (inkl. des Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)

Förderdauer: - gesamte Ausbildungszeit

Höhe und Dauer der Zuschüsse sind abhängig ...
- vom Grad der Behinderung
- von der Schwere der Vermittelbarkeit
- vom Budget der zuständigen Arbeitsagentur



Förderungen für die Ausbildung

Zuschüsse zu den Gebühren der Ausbildung: §102 SGB IX
Zuschuss vom Integrationsamt

Förderhöhe: - Abschluss- bzw. Eintragsgebühren
- Prüfungsgebühren (Zwischen- und Gesellenprüfung)
- Kosten für überbetriebliche Ausbildungsabschnitte

Förderdauer: - gesamte Ausbildungszeit

Voraussetzung: - Betrieb mit wenig ab 20 Mitarbeiter
- der Auszubildende hat zu Beginn der Ausbildung sein 27. Lebensjahr noch nicht vollendet
- schwerbehinderte Menschen, nach § 72 Abs. 1 SGB IX
- gehörlos
- geistig oder seelisch behinderte Menschen

Besonderer Kündigungsschutz

Kündigungsschutz: §§ 85 SGB IX

Der Arbeitgeber ist vor Ausspruch der Kündigung verpflichtet, durch Einschaltung des Integrationsamtes prüfen zu lassen, ob ihm die Weiterbeschäftigung des schwerbehinderten Menschen unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der begleitenden Hilfe und sonstiger Förderungen noch zugemutet werden kann. Eine Zustimmung seitens des Integrationsamtes muss erfolgen.

Besonderer Kündigungsschutz

Kündigungsschutz: §§ 85 SGB IX

Zustimmung **nicht** erforderlich

- Kündigung durch schwerbehinderten Menschen
- Befristeter Vertrag (Zeitvertrag)
- Ehrenamtliche Beendigung (Aufhebungsvertrag)

- ☑ Kündigung innerhalb von 6 Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses
- ☑ Kündigung ohne Einwendungen der betroffenen älteren schwerbehinderten Menschen bei sozialer Absicherung
- ☑ Entlassung aus Witterungsgründen (mit Wiedereinstellungszusage)

Besonderer Kündigungsschutz

Weitere Infos:

Internetseite
www.lvr.de
→ Soziales
→ Hilfeangebote
→ Behinderte Menschen im Beruf

Landschaftsverband Rheinland
Integrationsamt
50663 Köln

Zusatzurlaub

Zusatzurlaub: §125 SGB IX

Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung (GdB ≥ 50) erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Tagen.
Menschen, die einen Grad der Behinderung unter 50 haben, die den schwerbehinderten Menschen aber gleichgestellt sind, haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Die Urlaubstage treten zu dem Grundurlaub hinzu, die der schwerbehinderte Mensch laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. nach den gesetzlichen Bestimmungen zusteht.

Der Zusatzurlaub entsteht ohne Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung. Das Vorliegen der Schwerbehinderung muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber jedoch durch den Schwerbehindertenausweis nachweisen.

Leistungen der Handwerkskammer

- ✓ Allgemeine Informationen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- ✓ Informationen über sämtliche Fördermöglichkeiten bei Neueinstellung und bei bestehenden Arbeitsverhältnissen
- ✓ Suche eines geeigneten Bewerbers
- ✓ Hilfe bei der Beantragung der Förderung und Kontaktaufnahme zu den zuständigen Kostenträgern
- ✓ Permanenter Ansprechpartner

Ansprechpartner bei der Handwerkskammer

Handwerkskammer zu Köln
Marco Wilmsen
Heumarkt 12
50667 Köln
Tel. 0221 / 2022 - 290
E-mail: wilmsen@hwk-koeln.de

**Schönen Abend
und
Gute Heimfahrt**