

Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2024

Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben



JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR TEILHABE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2024

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

LVR-Inklusionsamt
Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln
Inklusionsamt@lvr.de
inklusionsamt.lvr.de

REDAKTION:

Christoph Beyer (verantwortlich)
Lea Vollenbroich, Timo Wissel, Simone Zimmer

GESAMTHERSTELLUNG:

LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung
Telefon: 0221 809-2418

Worum geht es hier?

In Leichter Sprache

Beim LVR gibt es ein Inklusions-Amt.
Es hilft Menschen mit Behinderungen,
wenn sie arbeiten.
Oder eine Arbeit finden wollen.



In einem Bericht schreibt das Inklusions-Amt jedes Jahr auf:

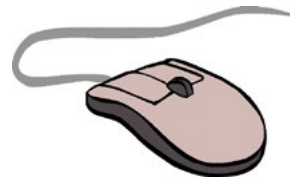
- Wie viele Menschen mit Schwer-Behinderung arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Wie viele Menschen sind arbeitslos?
- Wie viele Menschen und Firmen hat das Inklusions-Amt unterstützt?

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:

leichtesprache.lvr.de



INHALTSVERZEICHNIS

01 VORWORT	6
02 WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT	9
Wer wir sind.	11
Unsere Leistungen im Überblick	13
03 UNSERE SCHWERPUNKTE	15
3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	16
3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen	16
3.3 Erstes Netzwerktreffen der EAA in Leipzig.	16
3.4 InA.Coach-App weiter kostenfrei.	17
3.5 Online lernen mit der BIH-Akademie – selbstständig, interaktiv, flexibel und kostenfrei	17
3.6 Gemeinsame Initiative zur Stärkung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Nordrhein-Westfalens.	18
04 DER PERSONENKREIS SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN	19
4.1 Deutschland	20
4.2 Nordrhein-Westfalen	22
4.3 Rheinland	24
05 DIE ARBEITSMARKTSITUATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN	25
5.1 Beschäftigung	26
5.2 Arbeitslosigkeit	30
06 DIE AUSGLEICHSABGABE	35
Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich	36
07 DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN	41
7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	43
7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen	45
7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben	48

08	DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX	51
8.1	Kündigungsschutzverfahren	52
8.2	Rechtsbehelfsverfahren	55

PRAXISBEISPIEL

Inklusive Kaffeebude	56
----------------------	----

09	BERATUNG UND BEGLEITUNG	61
9.1	Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	62
9.2	Integrationsfachdienste	65
9.3	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	67
9.4	Fachberatung inklusive Bildung	69
9.5	Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	70

10	KAOA-STAR – BUDGET FÜR ARBEIT	71
10.1	KAOA-STAR	72
10.2	LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	74

11	SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	79
11.1	Seminare	80
11.2	Öffentlichkeitsarbeit	82

12	PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT	85
12.1	Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	86
12.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	87
12.3	Prämierung der Präventionsangebote und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	88

13	ANHANG	89
13.1	Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	90
13.2	Herkunft der Daten nach Kapiteln	91

01

VORWORT

Unser Handeln ist darauf ausgerichtet, Menschen mit Behinderung gleichberechtigte Chancen im Arbeitsleben zu eröffnen. Auf dem Weg zu diesem Ziel haben wir auch im Jahr 2024 viele verschiedene Themen bearbeitet, Kooperationen intensiviert und verschiedene Herausforderungen gemeistert.

Mit diesem Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes geben wir einen Überblick über unsere Arbeit, unsere Projekt und alle Themen, die uns und unser Netzwerk im letzten Jahr beschäftigt haben.

Das LVR-Inklusionsamt hat im Laufe von 2024 in zahlreichen Fällen Beratung und konkrete Unterstützung für schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen und ihre Arbeitgeber*innen zur Förderung der beruflichen Teilhabe geleistet.

2024 wurden insgesamt 169 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffentliche Arbeitgeber*innen haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von knapp 1,7 Millionen Euro erhalten. Ende 2024 lag die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland bei 163. Insgesamt verzeichneten die Inklusionsbetriebe im Rheinland im vergangenen Jahr 3.784 Arbeitsplätze.

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen blieb auch 2024 ein Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. Private und öffentliche Arbeitgeber*innen haben Zuschüsse von knapp 9,3 Millionen Euro zur behinderungsgerechten Gestaltung von 2.195 Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten sowie 13,3 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss).

Insgesamt sind 13,1 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sowie Selbstständige geflossen. Sie erhielten u. a. Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen, zudem wurden beispielsweise die Kosten für Arbeitsassistenten und Gebärdensprachdolmetscheinsätze übernommen.

Die 2022 geschaffene Struktur der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ist inzwischen vollständig personell aufgestellt: Rheinlandweit sind im Netzwerk der EAA 23 Fachberater*innen auf 21 Vollzeitstellen bei insgesamt 18 verschiedenen Trägern aktiv und stehen Arbeitgeber*innen für alle Fragen rund um Inklusion und Arbeit zur Verfügung. Im November trafen sich über 200 Teilnehmer*innen der EAA aus ganz Deutschland zu ihrem ersten Netzwerktreffen in Leipzig. Schwerpunkt war die Zusammenarbeit der EAA mit der Bundesagentur für Arbeit, den Rehabilitationsträgern sowie den Inklusionsämtern.

Gute Vernetzung und Austausch untereinander sind auch im Rheinland der Schlüssel zum Erfolg. Im Juni 2024 trafen sich daher die Agenturen für Arbeit, die Fachstellen, die Integrationsfachdienste und die EAA-Fachberater*innen mit den Kolleg*innen des LVR-Inklusionsamtes in ihren jeweils regionalen Netzen zu den

Regionaltagungen. Mit dieser regelmäßigen Veranstaltungsreihe sorgt das LVR-Inklusionsamt für den passenden Rahmen und die Möglichkeit zu intensivem Austausch.

Lesen Sie in diesem Jahresbericht mehr über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes, unsere Erfolge und Herausforderungen 2024 sowie die aktuellen Entwicklungen. Viel Freude beim Lesen und Entdecken!

Ein wichtiger Hinweis noch zum Schluss: Dieser Jahresbericht ist der letzte in seiner bisherigen Form. Im Zuge der Weiterentwicklung unserer Kommunikation werden wir Inhalte künftig kompakter aufbereiten und Kennzahlen sowie weiterführende Informationen zentral auf unserer neu gestalteten Website veröffentlichen – modern, strukturiert und digital zugänglich.



Es grüßen Sie herzlich
Ihr und Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'U. Beyer'.

Christoph Beyer
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alexandra Schwarz'.

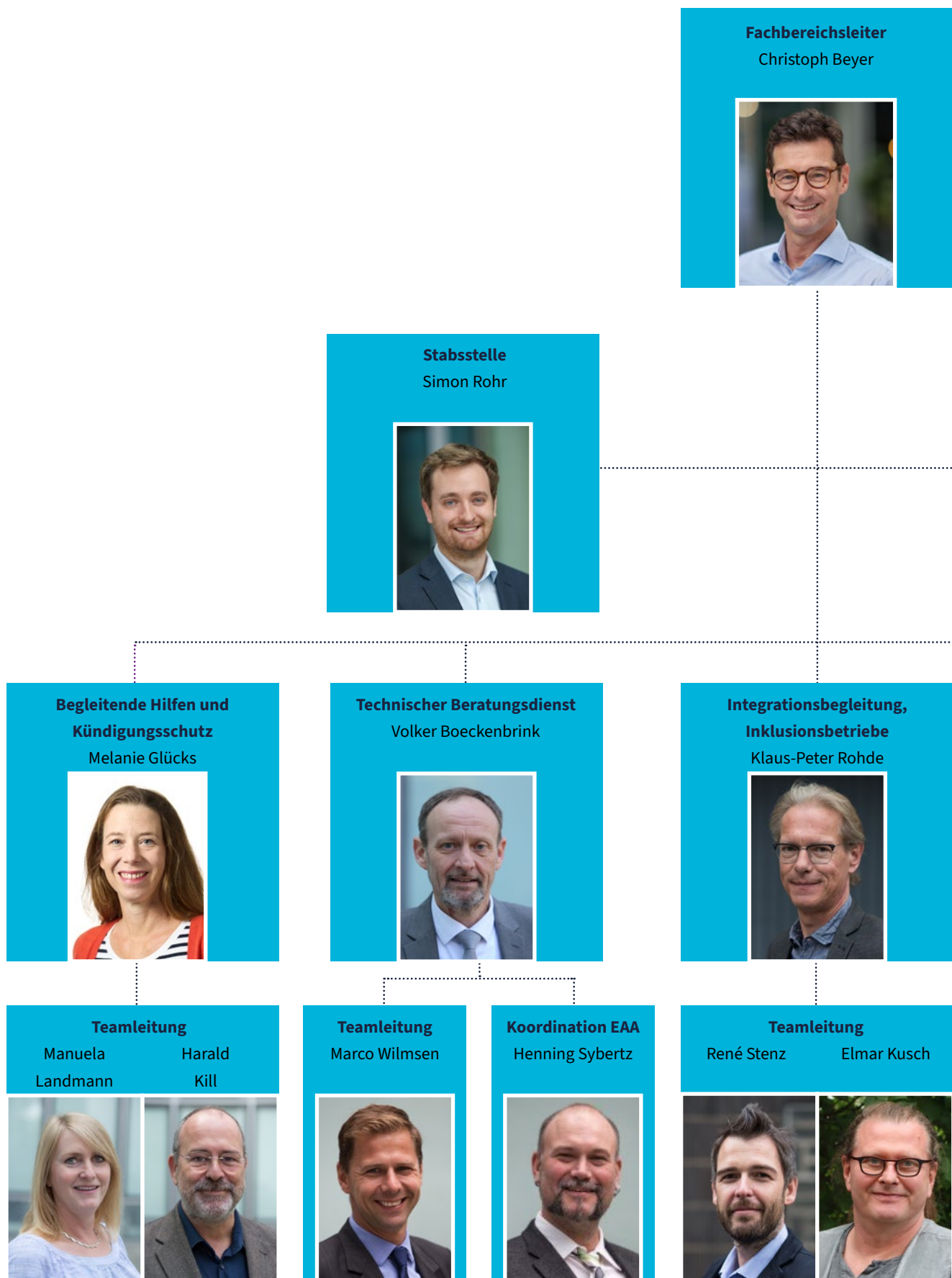
Dr. Alexandra Schwarz
LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt,
Soziale Entschädigung

Köln, im Februar 2026

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT





Wer wir sind

105 Mitarbeiter*innen arbeiten beim LVR-Inklusionsamt. Sie setzen sich in fünf verschiedenen Abteilungen dafür ein, dass Inklusion gelingt. Da die Aufgaben sehr unterschiedlich sind, vom Kündigungsschutz bis zur technischen Beratung, braucht das LVR-Inklusionsamt Mitarbeiter*innen mit vielfältigem Know-how. Jurist*innen, Pädagog*innen, Ingenieur*innen, Verwaltungskräfte und Sozialarbeiter*innen bringen das nötige Fachwissen mit.

BIH-Geschäftsstelle

Carola Fischer Birgit Schütz Birgitt Kothe Jan Meid



Erheb. der Ausgleichsabgabe, Institut. Förderung, Haushalt

Fiona Ries Emel Öksüz



Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben

Timo Wissel



Koordination

Frank Habet



Teamleitung

Simone Zimmer



Teamleitung

Marie-Louise
Krohn



Unsere Aufgabe

Unsere Arbeit besteht darin, immer mehr Menschen mit Behinderung die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine sinnvolle Tätigkeit mit eigenem Verdienst stärkt das Selbstbewusstsein, bringt Anerkennung und auch Anschluss zu Menschen ohne Behinderung. Viele Menschen mit Behinderung verfügen über Qualifikationen, von denen Arbeitgeber*innen profitieren. Über verschiedene Angebote im Bereich „Berufliche Orientierung“ beraten wir Jugendliche schon in der Schule hinsichtlich ihrer Stärken und Interessen, sodass diese direkt nach der Schule beruflich Fuß fassen.

Unsere Entstehungsgeschichte

Seit 2001 gibt es die Inklusions-/Integrationsämter. Vorher waren es die Hauptfürsorgestellen, die sich seit dem Ersten Weltkrieg um die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen kümmerten. Mit der Entstehung der Integrationsämter trat auch das Sozialgesetzbuch IX in Kraft. Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention am 24. Februar 2009 hat die Bundesregierung die Arbeit der Integrations-/Inklusionsämter offiziell weiter gestärkt und gewürdigt. Erstmals gibt es einen international gültigen und verbindlichen Menschenrechtsstandard für Menschen mit Behinderungen.

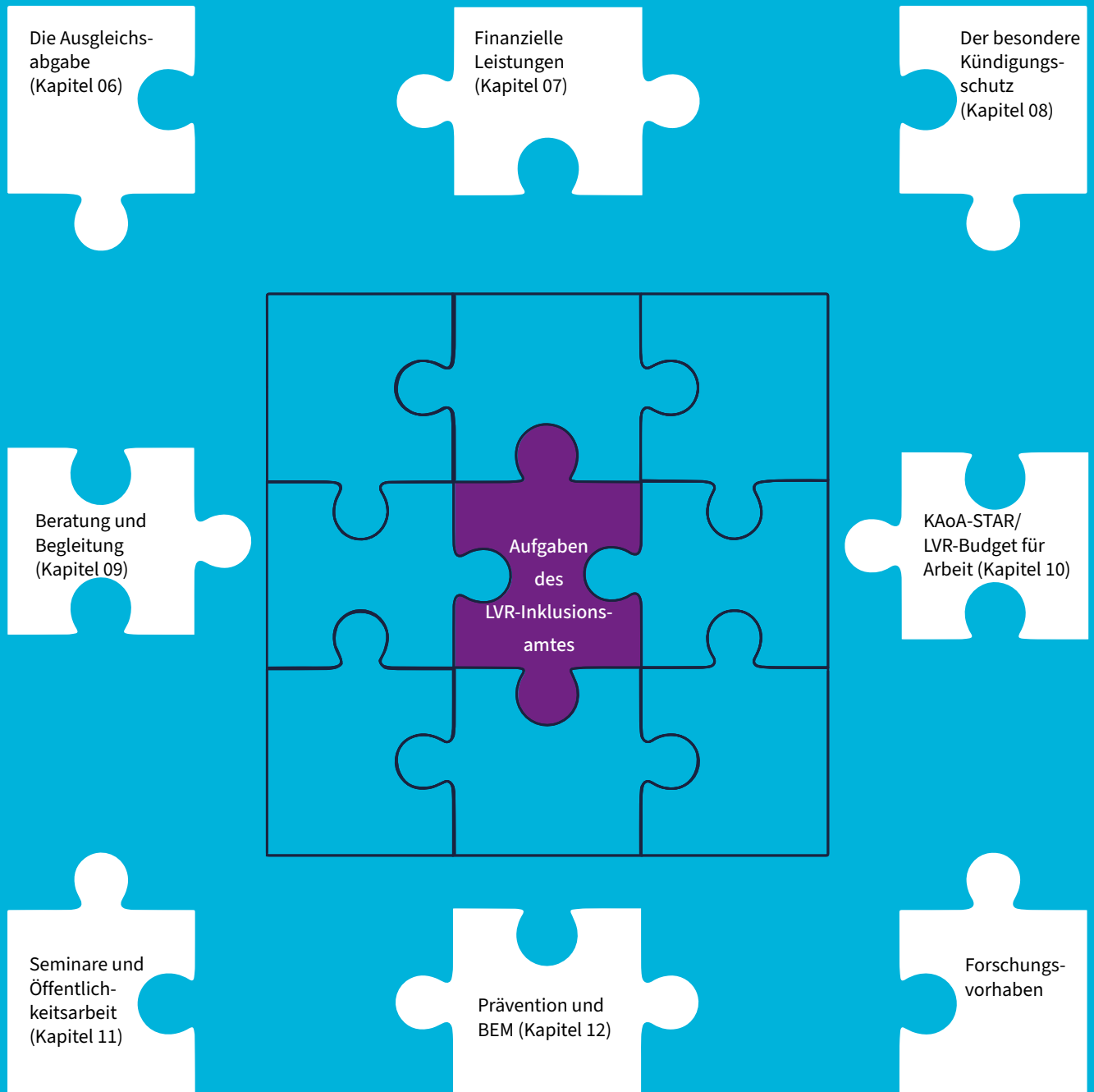
Unsere Partner

Damit die Teilhabe am Arbeitsleben gelingt, arbeiten wir eng mit verschiedenen Partnern zusammen, wie den 37 Fachstellen im Rheinland, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung. Darüber hinaus stehen wir im regelmäßigen Austausch mit den Interessenvertretungen und den Arbeitgeber*innen.

Finanzierung

Die Mittel der Ausgleichsabgabe dürfen wir nur zweckgebunden an schwerbehinderte Beschäftigte und deren Arbeitgeber*innen verausgaben. Daher werden die Mitarbeitenden des LVR-Inklusionsamtes aus den Haushaltsmitteln des Landschaftsverbands Rheinland finanziert.

Unsere Leistungen im Überblick



03

UNSERE SCHWERPUNKTE

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	16
3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen	16
3.3 Erstes Netzwerktreffen der EAA in Leipzig	16
3.4 InA.Coach-App weiter kostenfrei	17
3.5 Online lernen mit der BIH-Akademie – selbstständig, interaktiv, flexibel und kostenfrei	17
3.6 Gemeinsame Initiative zur Stärkung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Nordrhein-Westfalens	18

03

UNSERE SCHWERPUNKTE

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe und innovative Ansätze wie das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“. 2024 wurden insgesamt 169 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffentliche

Arbeitgeber*innen haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von knapp 1,7 Millionen Euro erhalten.

Ende 2024 lag die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland bei 163. Insgesamt verzeichneten die Inklusionsbetriebe im Rheinland im vergangenen Jahr 3.784 Arbeitsplätze.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen blieb auch 2024 ein Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. Insgesamt sind 13,1 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sowie Selbstständige geflossen. Sie erhielten u. a. Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen, zudem wurden etwa die Kosten für Arbeitsassistenten

und Gebärdensprachdolmetscheinsätze übernommen. Private und öffentliche Arbeitgeber*innen haben Zuschüsse von knapp 9,3 Millionen Euro zur behinderungsgerechten Gestaltung von 2.195 Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten sowie 13,3 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss).

3.3 Erstes Netzwerktreffen der EAA in Leipzig

Am 12. und 13. November 2024 fand das erste Netzwerktreffen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Leipzig statt, zu welchem rund 230 Teilnehmer*innen aus ganz Deutschland anreisten. Die EAA übernehmen eine Lotsenfunktion in der Arbeitgeber*innenberatung und um in dieser Funktion positiv bei den Arbeitgeber*innen wahrgenommen zu werden, benötigen die Fachberater*innen ein funktionierendes und tragfähiges Netzwerk. Ein zentrales Thema des Treffens war deshalb der Aufbau funktionierender Netzwerke mit Institutionen wie der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung den Integrations- und Inklusionsämtern, den Integrationsfachdiensten und vielen mehr. Betont wurde dabei, dass klare Aufgabenverteilungen und persönlicher Austausch entscheidend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind.



Ein Fachvortrag von BAMS-Sonderbeauftragtem Martin Weiland betonte die Bedeutung einer engen Zusammenarbeit mit Agenturen und Jobcentern. Künftig geht es für ihn auch darum, den regelmäßigen Austausch auf der Landes- und Regionalebene fortzuführen und etwaige Hindernisse in der Zusammenarbeit zu beseitigen. In einem weiteren Fachvortrag von Vertr.-Prof. PD Dr. Bastian Pelka, Sarah Lamb und Dr. Sarah Schulze von der Technischen Universität Dortmund stellten die Wissenschaftler*innen die ersten Forschungsergebnisse ihrer Evaluation der EAA im Bereich des LVR-Inklusionsamtes im Rheinland vor. Dabei

lag der Fokus darauf, wie sich die EAA als soziale Innovation in das bestehende Zusammenspiel von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt einfügen.

3.4 InA.Coach-App weiter kostenfrei

Vom 08. bis 10. Januar 2024 kamen gut 60 Technische Berater*innen (TBD) der Integrations- und Inklusionsämter, mehr als 20 Personen aus dem BIH-Vorstand, den BIH-Ausschüssen und -Arbeitskreisen und Leiter*innen der Integrations- und Inklusionsämter nach Siegburg. Dort informierten sie Forscher*innen über die Entwicklung und Anwendungsmöglichkeiten von Exoskeletten sowie digitale und KI-basierte Assistenzsysteme.

Während des dreitägigen Strategiewerkshops ging es in verschiedenen Workshops um den Wissenstransfer und die Nutzung von Zukunftstechnologien in der Tätigkeit des Technischen Beratungsdienstes.

Workshops behandelten zudem Themen wie erfolgreiches Netzwerken, Kompetenzentwicklung durch Weiterbildung und eine abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit.

Ein wichtiger Aspekt war die Frage nach der persönlichen Ausrüstung sowie der Sinnhaftigkeit app- oder technologiegestützter Assistenzsysteme für den Einsatz in der Beratungspraxis. Schließlich ging es auch darum, dass TBD alle Pros und Contras kennen und berücksichtigen müssen, wenn sie ihre Klientel zum Einsatz von KI-basierten Assistenzsystemen beraten. Genau dafür bot der Strategieworkshop einen unschätzbaren Beitrag, ebenso wie für die Vernetzung mit Expertinnen und Expert*innen aus Forschung und Praxis.

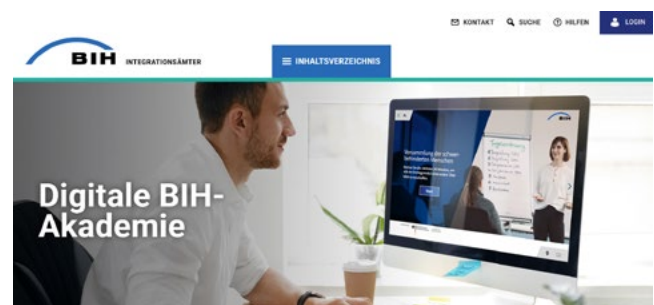


Zur Website der InA.Coach App: <https://ina.coach/>

3.5 Online lernen mit der BIH-Akademie – selbstständig, interaktiv, flexibel und kostenfrei

Im Herbst 2024 ging die BIH-Akademie, das online Lernangebot der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, mit den ersten beiden Online-Selbstlern-einheiten zu den Themen „SGB IX für Personalverantwortliche“ und „Versammlung der SBV“ live. Mit den kostenfreien Selbstlernkursen lassen sich Fortbildungen bequem in den individuellen Arbeitsalltag integrieren. Teilnehmende lernen in interaktiven und praxisnahen Einheiten, was sie wollen und wann sie es wollen. Sie bestimmen das Tempo, in dem Sie lernen möchten, und können einzelne Einheiten so oft wiederholen, wie sie möchten. Damit bietet die BIH in Ergänzung zum Präsenzangebot eine digitale Lernwelt, die an die veränderten Rahmenbedingungen der Lebens- und Arbeitswelt unserer Zielgruppen angepasst ist und die modernen Möglichkeiten der digitalen Aufbereitung von Lerninhalten ausschöpft – alles unter dem ständigen Anspruch, die Inhalte so barrierearm wie möglich anzubieten.

In 2024 baute die BIH ihr E-Learning-Angebot intensiv weiter aus und veröffentlichte fünf weitere Online-Selbstlernkurse. Drei Einheiten davon beschäftigen sich mit der „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“, eine Einheit hat die „barrierefreie Arbeits-



gestaltung“ zum Thema. Ein weiterer Kurs, erstmalig ergänzt um einen Avatar, der durch den Kurs begleitet, informiert rund um die Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung.

Gleichzeitig arbeiteten die BIH-Arbeitsgruppen 2024 an Konzepten für kürzere Formate im Sinne des so genannten „Micro Learnings“ sowie an Ideen für Angebote im „Blended Learning“. Dies sind Lernangebote, die Einheiten im digitalen und Präsenzformat sinnvoll miteinander koppeln.

Zur BIH-Akademie

<https://bih.de/integrationsaemter/akademie/flexibel-lernen/>

3.6 Gemeinsame Initiative zur Stärkung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Nordrhein-Westfalens

Mit der „Gemeinsamen Initiative zur Stärkung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Nordrhein-Westfalens“ wollen die Landesregierung, Arbeitgeber*innenvertreter, die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Gewerkschaftsbund, Akteure des Unterstützungssystems offene Stellen künftig besser zusammenbringen. Der LVR hat die Initiative als bedeutsamer Akteur des Unterstützungssystems am 10. April 2024 mitunterzeichnet.

Alle Partner der Initiative verständigen sich darauf:

- gemeinsam die Inklusion am Arbeitsmarkt zu unterstützen
- die Chancen, die sich auf beiden Seiten bieten, stärker in den Blick zu nehmen
- auf förderliche Rahmenbedingungen hinzuwirken
- in eigenen Organisationen dafür zu werben
- gute Beispiele für eine gelingende Umsetzung in den Netzwerken zu verbreiten
- Transparenz über bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote
- sowie deren Vernetzung zu stärken.

Für das LVR-Inklusionsamt bedeutet dies neben seiner aktiven Beteiligung an den Austauschtreffen der Initiative, u.a. die Beteiligung an deren Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeit an der Broschüre „Ein Gewinn für jedes Unternehmen – Arbeits- und Fachkräfte mit Behinderung“ und die Beteiligung an der Reihe „Arbeit inklusiv denken: Die Online-Wissensreihe für Arbeitgeber“. Darüber



hinaus finden die Regionaltagungen des LVR-Inklusionsamtes im Rahmen der Initiative statt.

Zur Inklusionsinitiative NRW

<https://gib.nrw.de/thema/teilhabe-und-integration-am-arbeitsmarkt/inklusionsinitiative/>

04

DER PERSONENKREIS SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

4.1 Deutschland	20
4.2 Nordrhein-Westfalen	22
4.3 Rheinland	24



04

DER PERSONENKREIS SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

Als schwerbehinderte Menschen im rechtlichen Sinne gelten Personen, denen vom zuständigen Versorgungsamt ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr zuerkannt wurde ist und die in der Bundesrepublik wohnen, ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben oder beschäftigt sind.

Wann ein Mensch als schwerbehindert gilt, ist im § 2 des SGB IX festgehalten. Es ist unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichti-

gung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Der Grad der Behinderung gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

**Tabelle 1: Anzahl schwerbehinderter Menschen (Stand 2023)
Deutschland**

Deutschland	7.862.325
NRW	1.944.795
Rheinland	1.039.545

4.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2023¹ lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.862.325 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von **9,3 Prozent an der gesamten Bevölkerung** entspricht. Die Zahl schwerbehinderter Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2021 um 67.000 Personen, also um 1 Prozent gestiegen.

Alter

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So ist circa ein Drittel (34 Prozent) der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre und älter. 45 Prozent gehören der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 3 Prozent sind Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

Ursachen der Behinderung

Mit 91 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 Prozent der Behinderungen sind angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf. Nur 1 Prozent der Behinderungen ist auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 5 Prozent.

Behinderungsarten

57 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

- bei 26 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 11 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt
- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor

¹ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juli 2024, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Juni 2024.

- 4 Prozent leiden unter Schwerhörigkeit beziehungsweise Taubheit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen
- der Verlust einer oder beider Brüste ist bei 2 Prozent Grund für die Schwerbehinderung
- Insgesamt haben 24 Prozent Querschnittslähmungen, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen oder Suchterkrankungen. Bei den übrigen Personen (19 Prozent) ist die Art der Schwerbehinderung nicht ausgewiesen.

Grafik 1: Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2023)



4.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2023² waren in Nordrhein-Westfalen **1.944.795 Menschen** als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden rund 25.720 bzw. 1,3 Prozent mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2021³. Damit hat etwa jeder zehnte (10,7 Prozent) des Landes einen gültigen Schwerbehindertenausweis.

Alter

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen 4 Prozent und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen knapp ein Drittel der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, sind mehr als die Hälfte (59 Prozent) der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW älter als 65 Jahre.

Ursachen der Behinderung

Der größte Teil der Behinderungen (94 Prozent) ist auf eine Erkrankung zurückzuführen. Bei nicht einmal 4 Prozent der Anerkennungen ist die Behinderung angeboren. Bei weniger als 2 Prozent liegt die Ursache für die Behinderung in einem Unfall oder einer Berufserkrankung.

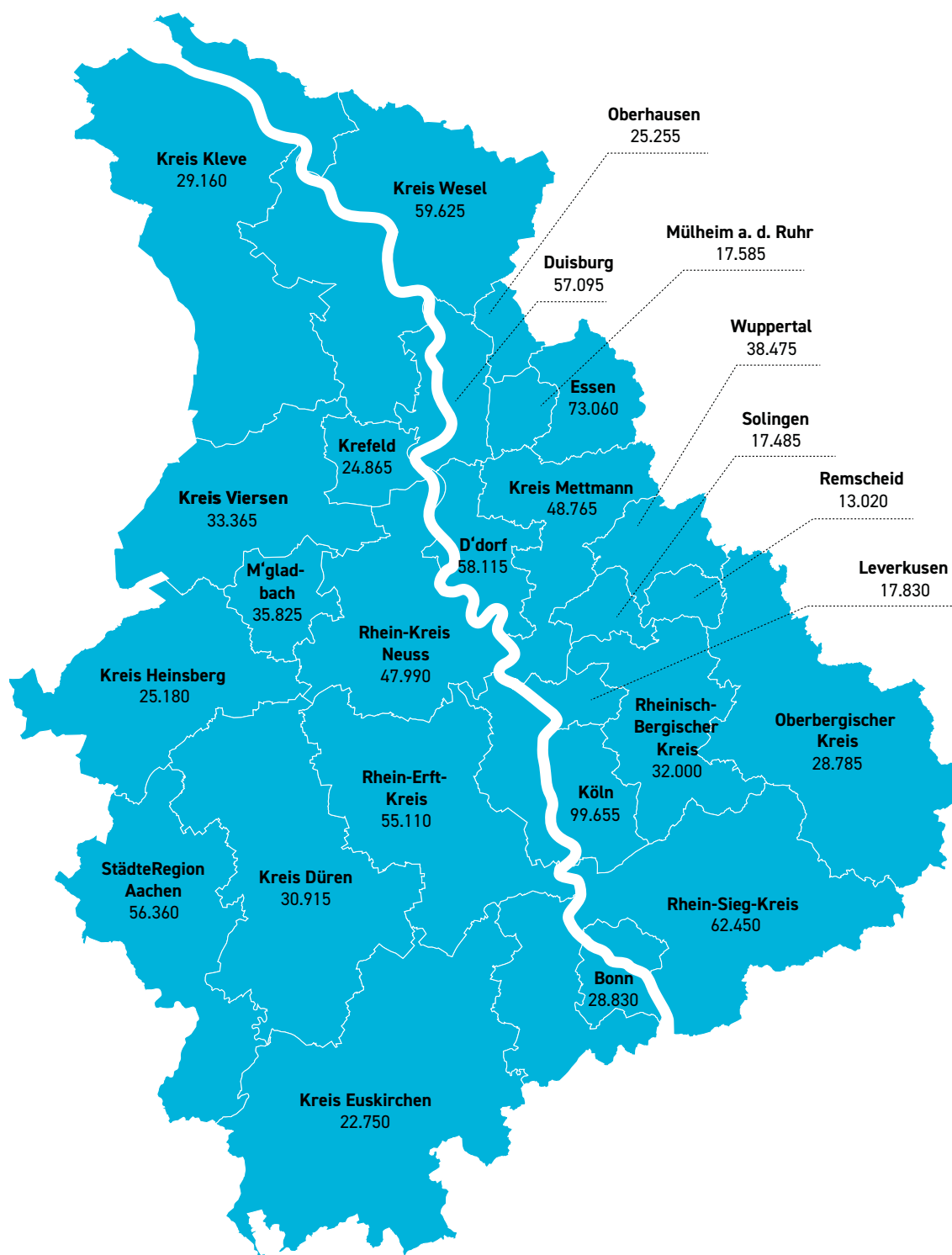
Behinderungsarten

- mit 22 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- 7 Prozent der schwerbehinderten Menschen in NRW sind blind oder sehbehindert beziehungsweise haben eine Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit
- in 18 Prozent führen Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen, der Wirbelsäule, des Rumpfes und die Deformierung des Brustkorbes zu einer anerkannten Behinderung
- bei 3 Prozent sind Querschnittslähmungen, Verlust der Brüste, Entstellung oder der (Teil-)Verlust von Gliedmaßen ausschlaggebend
- 13 Prozent entfallen auf geistig-seelische Behinderungen und Suchterkrankungen
- bei acht Prozent führt eine zerebrale Störung zu einer anerkannten Behinderung
- bei 29 Prozent der Menschen liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

.....
 2 Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juli 2024, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Juni 2024.

3 IT.NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, sodass für den Vergleich auf 2021 zurückgegriffen werden musste.

Grafik 2: Anzahl der schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2023)



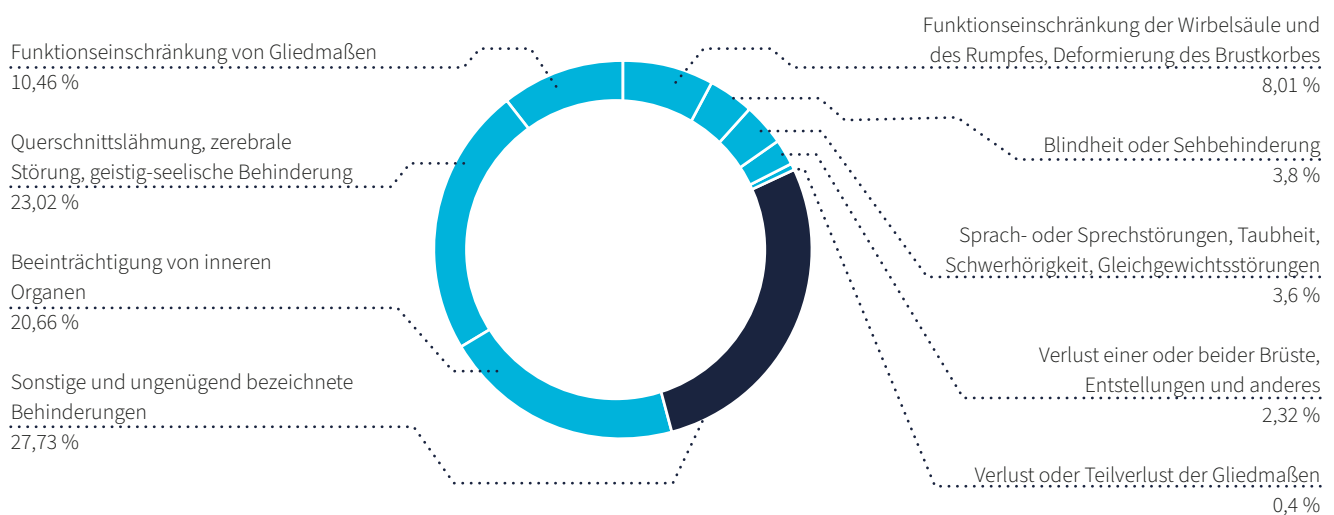
4.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2023 lebten im Rheinland 1.039.545 schwerbehinderte Menschen⁴. Dies sind rund **27.600 Personen** mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2021. 53 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen leben im Rheinland.

Alter

Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass der Anteil der Behinderungen ab dem 45. Lebensjahr deutlich zunimmt. Fast **90 Prozent** aller schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind älter als 45 Jahre.

Grifik 3: Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2023)



⁴ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juli 2024, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Juni 2024.

05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

5.1 Beschäftigung	26
5.2 Arbeitslosigkeit	30



05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

5.1 Beschäftigung

Die bundesweite Meldung der Arbeitgeber*innen zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres.

Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind für Deutschland, NRW und das Rheinland von der Bundesagentur für Arbeit im April 2025 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2023.

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen – Arbeitsplätze – Quote

Im Erhebungsjahr 2023 unterlagen 180.359 Arbeitgeber*innen in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen bestanden knapp 31,0 Mio. Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen stieg 2023 an: 1.149.139 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Die Beschäftigungsquote betrug wie im Vorjahr 4,4 Prozent. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 332.504 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2: Beschäftigungssituation in Deutschland 2021 - 2023

Jahr	Arbeitgeber*innen	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2023	180.359	31,0 Mio.	1.149.139	332.504	4,4
2022	178.690	30,6 Mio.	1.142.638	324.765	4,4
2021	174.919	29,7 Mio.	1.135.017	308.441	4,5

Tabelle 3: Beschäftigungssituation in Nordrhein-Westfalen 2021 - 2023

Jahr	Arbeitgeber*innen	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2023	37.484	7,2 Mio.	290.436	65.327	4,9
2022	37.165	7,1 Mio.	291.613	63.526	4,9
2021	36.351	7,0 Mio.	292.150	61.187	5,0

Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2023 gaben 37.484 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen bestanden knapp 7,2 Millionen Arbeitsplätze. 290.436 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Damit blieb die Beschäftigungsquote in NRW mit 4,9 Prozent auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, hätten 65.327 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein müssen.

Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2023 gaben 19.861 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab – das waren 245 mehr als im Vorjahr.

191.649 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgeber*innen die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, hätten rheinlandweit rund 38.699 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein müssen.

7.675 Arbeitgeber verfügten über 60 und mehr Arbeitsplätze. 178.205 dieser Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Die Arbeitgeber*innen mit 60 und mehr Arbeitsplätzen in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichten eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 5,4 Prozent.



Tabelle 4: Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgeber*innen mit 60 und mehr Arbeitsplätzen im Rheinland 2023

Arbeitsagen- turbezirk	Anzahl Arbeit- geber*in- nen gesamt	Arbeits- plätze gesamt	davon			Pflichtarbeits- plätze*		Arbeitgeber*innen mit 60 und mehr Arbeitsplätzen			
			Auszubil- dende	davon Stellen nach §156 (2,3) SGB IX	zu zählende Arbeits- plätze*	Jahres- IST	unbe- setzt**	Anzahl Arbeit- geber*in- nen	Bei der Ermittlung der Quote zählende Arbeits- plätze*	Jahres- IST	Ist- Quote
Aachen- Düren	2.001	284.168	13.078	38.661	232.428	9.499	3.255	749	189.513	8.205	4,3
Bergisch Gladbach	1.305	227.099	9.674	23.031	194.395	9.581	1.827	499	166.896	8.656	5,2
Bonn	1.787	673.873	21.483	65.753	586.637	41.424	2.434	685	548.915	40.208	7,3
Brühl	1.048	160.436	6.497	24.637	129.302	6.469	1.271	357	105.884	5.696	5,4
Düsseldorf	2.110	893.531	34.476	90.312	768.743	35.959	9.762	914	728.227	34.978	4,8
Duisburg	734	136.948	5.746	13.003	118.199	7.288	914	313	103.865	6.737	6,5
Essen	1.208	304.281	12.375	46.220	245.686	12.233	2.758	495	221.331	11.371	5,1
Köln	2.702	782.353	25.712	122.963	633.679	28.884	7.811	1.099	579.325	27.446	4,7
Krefeld	1.066	136.233	5.263	20.241	110.729	5.481	1.188	385	87.467	4.679	5,4
Mettmann	1.216	156.841	5.372	16.380	135.089	5.854	1.687	456	108.958	4.976	4,6
Mönchen- gladbach	1.313	230.891	7.905	30.618	192.367	9.554	1.871	531	165.565	8.496	5,1
Oberhausen	647	93.810	3.921	13.292	76.597	3.895	896	238	62.778	3.367	5,4
Wesel	1.535	188.698	8.224	31.679	148.795	7.067	1.551	507	114.272	5.840	5,1
Solingen- Wuppertal	1.189	197.592	7.803	27.503	162.285	8.461	1.473	447	136.876	7.550	5,5
Rheinland	19.861	4.466.754	167.528	564.295	3.734.931	191.649	38.699	7.675	3.319.874	178.205	5,4***
Westfalen- Lippe	17.623	2.762.611	125.181	384.033	2.169.803	102.043	26.628	6.582	1.873.773	88.793	4,7***

*Jahresdurchschnitt

**um alle Pflichtplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen in der Region zu besetzen

***rechnerische auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

Tabelle 5: Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgeber*innen im Rheinland, 2021 – 2023, in Prozent

Kreise und Städte	2021	2022	2023
StädteRegion Aachen	6,76	6,15	6,48
Bonn	9,06	6,93	7,07
Duisburg	7,8	7,87	8,15
Kreis Düren	5,74	5,55	5,88
Düsseldorf	7,91	7,83	7,94
Essen	7,47	6,79	6,65
Kreis Euskirchen	7,02	7,06	7,19
Kreis Heinsberg	7,69	6,86	6,70
Kreis Kleve	6,54	6,00	5,83
Köln	9,01	9,30	9,53
Krefeld	9,15	8,87	8,47
Leverkusen	9,71	9,94	10,07
Kreis Mettmann	7,41	8,58	7,67
Mönchengladbach	8,48	8,22	8,45
Mülheim an der Ruhr	9,2	9,61	9,82
Rhein-Kreis Neuss	10,6	10,13	8,92
Oberbergischer Kreis	5,98	5,78	6,00
Oberhausen	8,27	8,72	8,62
Remscheid	7,49	7,14	7,13
Rheinisch-Bergischer Kreis	7,77	7,08	7,78
Rhein-Erft-Kreis	9,09	9,55	9,35
Rhein Sieg Kreis	7,38	6,92	7,55
Solingen	6,55	6,01	6,45
Kreis Viersen	7,4	7,19	6,88
Kreis Wesel	13,37	12,99	12,81
Wuppertal	8,16	8,12	8,15
Landschaftsverband Rheinland	9,6	9,35	8,94
Durchschnittliche Quote	8,5	7,5	9,8

5.2 Arbeitslosigkeit

2024 waren bundesweit 175.236 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Die Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Menschen ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen.

Die Entwicklung des bundesweiten jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2019 zeigt die folgende Grafik:

Tabelle 6: Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2019

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeits- loser schwer- behinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2024	2.787.112	+ 6,8	175.236	+ 5,7
2023	2.608.672	+ 7,9	165.725	+ 1,4
2022	2.418.133	-7,5	163.507	- 5,2
2021	2.613.489	- 3,0	172.483	+ 1,6
2020	2.695.444	+18,9	169.691	+ 9,7
2019	2.266.720	- 3,1	154.696	- 1,2

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in Deutschland, NRW und Rheinland im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Menschen:

Tabelle 7: Bestand an Arbeitslosen in Deutschland 2024

Alter/ Schwerbehinderung	Deutschland			
	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit- arbeitslos ²⁾
Insgesamt	2.787.112	821.260	993.700	971.981
schwerbehindert	175.236	38.917	58.498	77.815
nicht schwerbehindert	2.610.275	781.786	934.606	893.718
keine Angabe	1.601	557	596	448
15 bis unter 25 Jahre	253.611	120.826	101.932	30.830
schwerbehindert	6.911	2.523	2.934	1.454
nicht schwerbehindert	246.424	118.161	98.888	29.351
keine Angabe	276	142	110	25
25 bis unter 55 Jahre	1.852.060	555.796	669.400	626.744
schwerbehindert	83.114	19.711	27.274	36.125
nicht schwerbehindert	1.768.064	535.746	641.768	590.433
keine Angabe	882	339	358	186
55 Jahre und älter	681.206	144.627	222.325	314.229
schwerbehindert	85.210	16.682	28.290	40.236
nicht schwerbehindert	595.770	127.877	193.947	273.922
keine Angabe	226	68	88	71

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.08.2024, Statistik-Service West, Auftragsnummer 358460 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 8: Bestand an Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen 2024

Nordrhein-Westfalen				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit- arbeitslos ²⁾
Insgesamt	749.711	187.828	255.759	306.124
schwerbehindert	54.512	10.294	17.082	27.136
nicht schwerbehindert	694.792	177.416	238.519	278.857
keine Angabe	407	118	158	131
15 bis unter 25 Jahre	64.545	27.907	27.398	9.238
schwerbehindert	1.810	595	775	439
nicht schwerbehindert	62.681	27.288	26.600	8.793
keine Angabe	54	24	23	6
25 bis unter 55 Jahre	508.133	128.137	174.720	205.277
schwerbehindert	25.374	5.030	7.737	12.607
nicht schwerbehindert	482.528	123.030	166.881	192.617
keine Angabe	231	77	102	53
55 Jahre und älter	176.955	31.779	53.625	91.551
schwerbehindert	27.328	4.668	8.570	14.090
nicht schwerbehindert	149.575	27.097	45.036	77.442
keine Angabe	52	14	19	19

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 24.04.2025, Statistik-Service West, Auftragsnummer 390135, © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 9: Bestand an Arbeitslosen im Rheinland 2024

Rheinland				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit- arbeitslos ²⁾
Insgesamt	259.715	67.323	89.549	102.844
schwerbehindert	18.460	3.478	5.839	9.143
nicht schwerbehindert	241.237	63.840	83.701	93.697
keine Angabe	18	5	9	4
15 bis unter 25 Jahre	20.324	9.182	8.537	2.606
schwerbehindert	597	201	264	132
nicht schwerbehindert	19.720	8.979	8.268	2.474
keine Angabe	7	2	5	0
25 bis unter 55 Jahre	177.088	46.856	62.081	68.151
schwerbehindert	8.581	1.713	2.661	4.208
nicht schwerbehindert	168.501	45.142	59.418	63.941
keine Angabe	6	1	2	2
55 Jahre und älter	62.298	11.283	18.931	32.084
schwerbehindert	9.282	1.564	2.915	4.803
nicht schwerbehindert	53.015	9.719	16.016	27.281
keine Angabe	1	0	0	0

1) Die Region Rheinland setzt sich zusammen aus den Bezirken der Arbeitsagenturen Aachen-Düren, Bonn, Brühl, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Mönchengladbach, Wesel

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 24.04.2025, Statistik-Service West, Auftragsnummer 390135 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Berufsausbildung von schwerbehinderten arbeitslosen Menschen in Deutschland, NRW und Rheinland im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Menschen:

Tabelle 10: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen 2024

Berufsausbildung	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Deutschland				
Insgesamt	2.787.112	175.237	2.610.275	1.601
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.530.278	81.914	1.447.759	605
Betriebliche/schulische Ausbildung	944.434	82.855	861.463	116
Akademische Ausbildung	289.685	9.620	280.035	30
ohne Angabe zur Berufsausbildung	22.715	848	21.018	850
Nordrhein-Westfalen				
Insgesamt	749.712	54.511	694.792	408
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	466.343	28.630	437.567	145
Betriebliche/schulische Ausbildung	216.008	23.066	192.911	31
Akademische Ausbildung	60.589	2.554	58.028	7
ohne Angabe zur Berufsausbildung	6.772	261	6.286	225
Rheinland¹				
Insgesamt	259.716	18.460	241.237	18
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	155.201	9.793	145.397	11
Betriebliche/schulische Ausbildung	74.717	7.529	67.188	0
Akademische Ausbildung	29.239	1.120	28.119	0
ohne Angabe zur Berufsausbildung	559	18	534	7

1) Die Region Rheinland setzt sich zusammen aus den Bezirken der Arbeitsagenturen Aachen-Düren, Bonn, Brühl, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Mönchengladbach, Wesel

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

06

DIE AUSGLEICHSABGABE



06

DIE AUSGLEICHSABGABE

Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

Die Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX ist, wie der Name schon sagt, ein Ausgleich, vor allem aber soll sie Motivation sein: Arbeitgeber*innen sollen dazu motiviert werden, schwerbehinderte Menschen einzustellen – nach der Devise: beschäftigen statt zahlen.

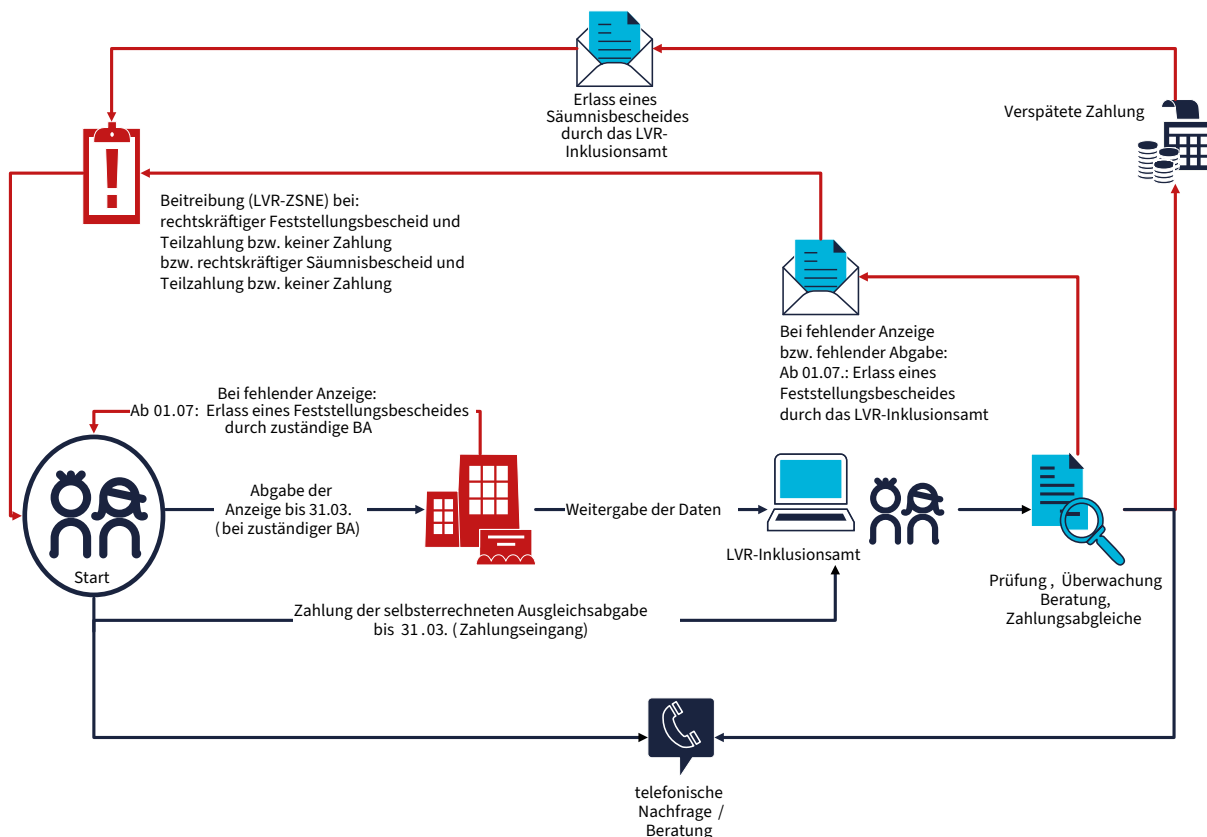
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgeber*innen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgeber*innen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung der

Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allerdings nicht auf (§ 160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Das Anzeigeverfahren

Private und öffentliche Arbeitgeber*innen mit mehr als jahresdurchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für Arbeitgeber*innen mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 oder weniger als 60 Arbeitsplätzen sieht das Gesetz Erleichterungen vor.

Grafik 4: Verfahrensablauf Erhebung der Ausgleichsabgabe



Erfüllen Arbeitgeber*innen die entsprechenden Pflichtquoten nicht, so haben sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine monatlich gestaffelte Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Die Bestimmungen des SGB IX über die Beschäftigungspflicht und die Ausgleichsabgabe setzen die Bundesagentur für Arbeit und die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter in enger Zusammenarbeit um. Die Bundesagentur für Arbeit ist für die Durchführung des Anzeigeverfahrens zuständig. Im Rheinland kooperiert das LVR-Inklusionsamt mit den Operativen Servicestellen der Arbeitsagenturen Aachen-Düren und Essen.

Die in einer Selbstveranlagung von Arbeitgeber*innen zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss nach § 163 Absatz 2 SGB IX bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr beim zuständigen Integrations- beziehungsweise Inklusionsamt eingegangen sein. Parallel dazu muss die Anzeige bis ebenfalls 31. März des Folgejahres bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit eingehen.

Das LVR-Inklusionsamt hat 2024 für das Erhebungsjahr 2023 Anzeigen von 19.961 Arbeitgeber*innen mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Davon waren 10.927 Arbeitgeber*innen abgabepflichtig. 2024 wurden 102.735.216,85 Euro Ausgleichsabgabe eingenommen.

Zahlen und Fakten

Die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter führen nach § 160 Absatz 6 Satz 1 SGB IX 18 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2024 18,1 Mio. Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt. 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BMAS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit ab, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Aus den verbliebenen vier Prozent finanziert es unter anderem länderübergreifende Modellprojekte wie die „Initiative Inklusion“ oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird gemäß § 160 Absatz 6 Satz 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Ämter zu erreichen. 2024 hat das LVR-Inklusionsamt 8,6 Mio. Euro erhalten.

Tabelle 11: Die Ausgleichsabgabe in Zahlen, 2024

Summe Ausgleichszahlungen	102.735.216,85 €
Zuführung an Fachstellen	13.331.281,74 €
Abzug Ausgleichsfonds beim BMAS	18.128.886,74 €
Einnahme Ausgleich zwischen InA	8.637.048,17 €
Einnahme Netto	79.912.096,5 €

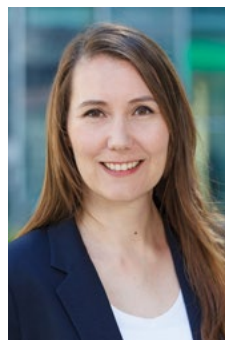
Zuweisung an die Fachstellen

Die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 36 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitgliedskörperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 25 Prozent der beim LVR-Inklusionsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Inklusionsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden.

Tabelle 12: Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen der LVR-Mitgliedskörperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2024

LVR-Mitglieds- körperschaften*	Zuweisung 2023 in €	Ausgaben 2023 in €	Zuweisung 2024 in €	Ausgaben 2024 in €
Städteregion Aachen	357.658,00	438.839,59	557.964	557.355
Bonn	218.786,00	388.973,57	406.236	406.236
Duisburg	426.824,00	758.644,01	738.514	618.984
Kreis Düren	156.174,00	208.784,97	422.006	369.912
Düsseldorf	389.118,00	629.665,04	644.602	644.602
Essen	426.054,00	322.691,25	487.616	324.067
Kreis Euskirchen	190.872,00	720.891,69	1.031.091	1.031.091
Kreis Heinsberg	216.164,00	57.416,53	243.182	243.182
Kreis Kleve	248.550,00	112.564,14	280.898	280.898
Köln	622.140,00	1.340.695,15	1.267.851	1.267.851
Krefeld	214.544,00	178.889,92	241.296	155.479
Leverkusen	158.796,00	133.757,98	326.372	326.372
Kreis Mettmann	244.848,00	219.335,26	706.010	649.932
Mönchengladbach	273.996,00	577.509,08	738.796	738.796
Mülheim an der Ruhr	152.860,00	260.225,20	169.458	169.458
Rhein-Kreis Neuss	237.524,00	651.224,43	1.318.056	1.318.056
Oberbergischer Kreis	218.092,00	202.591,34	345.428	345.428
Oberhausen	205.600,00	98.909,31	270.880	206.387
Remscheid	129.108,00	374.990,59	141.800	141.800
Rheinisch-Bergischer Kreis	206.448,00	198.645,71	231.868	211.336
Rhein-Erft-Kreis	255.104,00	337.568,85	840.682	840.682
Rhein-Sieg-Kreis	353.726,00	306.231,29	729.264	674.551
Solingen	158.256,00	72.089,17	175.744	175.744
Kreis Viersen	206.988,00	243.952,03	357.862	357.862
Kreis Wesel	227.036,00	355.876,49	887.940	887.940
Wuppertal	283.558,00	495.712,70	402.895	387.281
	6.778.824	9.686.675,29	13.964.311	13.331.282

* Nicht verausgabte Mittel wurden dem LVR-Inklusionsamt in 2023 zurückerstattet.
Nicht durch die Zuweisung gedeckte Ausgaben wurden aus den aus Vorjahren übertragenen Mitteln gedeckt.



Ansprechperson

Emel Öksüz

Abteilungsleiterin Erhebung
der Ausgleichsabgabe, Haushalt,
Institutionelle Förderung

Telefon: 0221 809-5398

E-Mail: emel.oeksuez@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de/ausgleichsabgabe

07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	43
7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen	45
7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben	48



07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen LVR-Inklusionsamt und Fachstellen

Für das LVR-Inklusionsamt steht – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert und neue Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen werden können.

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen eine durch Verordnung und Satzung geregelte Aufgabenverteilung.

Das LVR-Inklusionsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber*innen zur Schaffung neuer Ausbildungs-

und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen. Hinzu kommen finanzielle Hilfen für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten der Unternehmen, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen, wie zum Beispiel Aufzüge, Rampen oder Sanitäranlagen.

Die Fachstellen sind zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber*innen zur behinderungsgerechten Gestaltung von bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für den Großteil der Leistungen, der direkt an die schwerbehinderten Menschen fließt.

Schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen – auch die der Inklusionsbetriebe – haben 2024 für betriebliche beziehungsweise berufliche Maßnahmen von den 37 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt rund **60,7 Millionen Euro** erhalten.

Tabelle 13: Gesamtübersicht – Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Jahr 2024

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Technische Arbeitshilfen	2.344.780	712
Hilfen zur Arbeitsplatzerreichung	1.302.261	189
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	51.416	12
Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen	16.729	10
Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten	953.743	340
Hilfen in besonderen Lebenslagen	16.741	8
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	6.417.543	426
	11.103.213	1.697

Leistungen an Arbeitgeber*innen

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	2.308.706	226
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	9.327.674	2.195
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	222.376	137
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	13.300.000	4.913
Förderung von Inklusionsbetrieben (Gesamt)	16.888.214	
davon Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	11.037.834	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
	49.789.482	7.471

7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen deren bestehende Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit beziehungsweise verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum der Arbeitgeber*innen übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro Fall haben die Fachstellen im Berichtsjahr im Durchschnitt 3.200 Euro gezahlt.

Tabelle 14: Technische Arbeitshilfen

Jahr	Leistungen	Beträge
2024	712	2,3 Mio. Euro
2023	583	1,6 Mio. Euro
2022	523	1,1 Mio. Euro
2021	540	1,2 Mio. Euro
2020	360	1,3 Mio. Euro

Hilfen zur Arbeitsplatzerreicherung

Wenn schwerbehinderte Menschen aufgrund ihrer Behinderung ein Kraftfahrzeug brauchen, um ihren Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu erreichen, können sie verschiedene **Kraftfahrzeughilfen** erhalten. Die Leistungen können umfassen:

- Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges
- Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung
- Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis und Leistungen in Härtefällen (zum Beispiel Reparaturen, Beförderungsdienste).

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2024 rund 6.900 Euro.

Tabelle 15: Kraftfahrzeughilfen

Jahr	Leistungen	Beträge
2024	189	1,3 Mio. Euro
2023	132	1,6 Mio. Euro
2022	135	0,9 Mio. Euro
2021	119	0,8 Mio. Euro
2020	107	0,6 Mio. Euro

Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn

- sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen
- sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können
- die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Erfolg versprechend ist.

Im Durchschnitt wurde eine Existenzgründung mit 4.250 Euro unterstützt.

Tabelle 16: Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

Jahr	Leistungen	Beträge
2024	12	51.000 Euro
2023	7	33.000 Euro
2022	5	26.000 Euro
2021	4	2.000 Euro
2020	2	11.000 Euro

Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe**. Für Selbstständige und Beamt*innen sind die örtlichen Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines Umzuges gewährt werden, wenn dieser aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2024 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 1.600 Euro gewährt.

Tabelle 17: Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

Jahr	Leistungen	Beträge
2024	10	16.000 Euro
2023	8	95.000 Euro
2022	13	25.000 Euro

Jahr	Leistungen	Beträge
2021	13	55.000 Euro
2020	12	10.000 Euro

Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten

Menschen mit Behinderung sollen sich je nach Bedarf beruflich fort- und weiterbilden. Die erworbenen Kenntnisse sollen ihnen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt wurde die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit circa 5.263 Euro gefördert.

Tabelle 18: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Jahr	Leistungen	Beträge
2024	340	1 Mio. Euro
2023	288	1,0 Mio. Euro
2022	305	1,3 Mio. Euro
2021	187	0,6 Mio. Euro.
2020	287	0,7 Mio. Euro

Arbeitsassistenz

Eine Arbeitsassistenz soll Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Sie richtet sich an diejenigen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können. Der/die Beschäftigte bestimmt, bei welchen Tätigkeiten und in welchem Umfang er/sie die Assistenz braucht. Er/sie ist also Auftraggeber*in für die Dienstleistungen und stellt die Assistenzkraft selbst ein. Das LVR-Inklusionsamt fördert diese Leistung in Form eines Budgets. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen.

Tabelle 19: Arbeitsassistenz

Jahr	Leistungen	Beträge
2024	426	6,4 Mio. Euro
2023	338	11,2 Mio. Euro
2022	410	9,8 Mio. Euro
2021	333	6,0 Mio. Euro
2020	417	6,3 Mio. Euro

7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen

Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Arbeitgeber*innen erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 169 Arbeitsplätze sind 2024 neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit knapp 10.000 gefördert. 43 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse konnten gesichert werden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiterbeschäftigt werden. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses wurde mit durchschnittlich 12.378 Euro gefördert. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber*innen fördert das LVR-Inklusionsamt auch die Einrichtung und Gestaltung von behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2024 unterstützte es mit 14 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 89.100 Euro verauslagt.

Tabelle 20: Leistungen zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Jahr	Leistungen	Beträge
2024	226	2,3 Mio. Euro
2023	160	1,4 Mio. Euro
2022	197	1,6 Mio. Euro
2021	172	1,2 Mio. Euro
2020	184	1,7 Mio. Euro

Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Inklusionsamt hat im Jahr 2024 bei 12 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 14.376 Euro gewährt wurden. Für 125 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 208.000 Euro gezahlt worden.

Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung

Arbeitgeber*innen können einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen mit einem zusätzlichen Aufwand verbunden ist. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn durch die Arbeitsplatzausstattung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen entstehen oder der Unterstützungsbedarf nicht durch andere Leistungen ausgeglichen werden kann.

Zum 1. Januar 2020 wechselte die Zuständigkeit der Personellen Unterstützung in das LVR-Inklusionsamt, die nun alle Leistungen nach § 27 SchwbAV bündelt.

Beschäftigungssicherungszuschuss

Das LVR-Inklusionsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.570 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 6.328 Euro gesichert werden.

Personelle Unterstützung

Arbeitgeber*innen werden finanzielle Hilfen bewilligt, wenn der/die schwerbehinderte Beschäftigte an seinem/ihrer Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, zum Beispiel durch Kolleg*innen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 245 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 4.589 Euro gesichert werden.

In weiteren 1.098 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 7.571 Euro.

Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an Arbeitgeber*innen und schwerbehinderte Menschen **zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsplätze**. Sie fördern, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz technisch angepasst werden muss oder Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2024 betrug 4.249 Euro pro Maßnahme.

Tabelle 21: Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Jahr	Leistungen	Beträge
2024	2.195	9,3 Mio. Euro
2023	2.235	7,6 Mio. Euro
2022	1.933	5,6 Mio. Euro
2021	1.761	5,8 Mio. Euro
2020	2.107	5,7 Mio. Euro

Tabelle 22: Fallzahlen und Fördersummen der finanziellen Förderungen an Arbeitgeber*innen und schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Jahr 2023

2023	Förderungen insgesamt		davon durch das LVR-Inklusionsamt		davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €
Städteregion Aachen	1.458	3.023.198	1.293	2.465.843	165	557.355
Bonn	919	2.312.599	754	1.906.363	165	406.236
Duisburg	1.077	3.464.627	926	2.845.643	151	618.984
Kreis Düren	770	4.973.042	697	4.603.130	73	369.912
Düsseldorf	1.256	6.127.391	988	5.482.789	268	644.602
Essen	1.363	4.744.365	1.179	4.420.298	184	324.067
Kreis Euskirchen	778	1.892.917	505	861.826	273	1.031.091
Kreis Heinsberg	476	818.102	415	574.920	61	243.182
Kreis Kleve	630	3.241.410	603	2.960.512	27	280.898
Köln	2.801	16.729.106	2.683	15.461.255	118	1.267.851
Krefeld	516	1.282.648	441	1.127.168	75	155.479
Leverkusen	462	811.416	376	485.044	86	326.372
Kreis Mettmann	938	1.970.225	769	1.320.293	169	649.932
Mönchengladbach	897	5.828.855	794	5.090.059	103	738.796
Mülheim an der Ruhr	338	910.686	326	741.228	12	169.458
Rhein-Kreis Neuss	836	4.447.219	660	3.129.163	176	1.318.056
Oberbergischer Kreis	612	1.531.060	519	1.185.632	93	345.428
Oberhausen	467	2.196.405	421	1.990.017	46	206.387

2023	Förderungen insgesamt		davon durch das LVR-Inklusionsamt		davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €
Remscheid	265	373.143	214	231.343	51	141.800
Rheinisch-Bergischer Kreis	836	4.277.968	678	4.066.632	158	211.336
Rhein-Erft-Kreis	1.283	3.232.165	946	2.391.483	337	840.682
Rhein-Sieg-Kreis	1.055	4.060.147	956	3.385.595	99	674.551
Solingen	495	2.237.514	476	2.061.770	19	175.744
Kreis Viersen	530	1.012.177	503	654.315	27	357.862
Kreis Wesel	1.155	3.540.096	990	2.652.156	165	887.940
Wuppertal	986	3.262.807	842	2.875.526	144	387.281
Gesamt	23.199	88.301.287	19.954	74.970.005	3.245	13.331.282



Ansprechperson

Melanie Glücks

Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen
und Kündigungsschutz

Telefon: 0221 809 4306

E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de/leistungenarbeitgeber

7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

Die Förderung von Inklusionsbetrieben ist ein besonderes Förderinstrument des LVR-Inklusionsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung. Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen.

Inklusionsbetriebe sind in vielen Branchen tätig und bieten Arbeitsplätze mit ganz unterschiedlichen Anforderungen. Die meisten Inklusionsbetriebe erbringen Dienstleistungen in den Bereichen Großküche und Catering, Wäscherei und haushaltsnahe Dienste sowie im Handwerk und Garten- und Landschaftsbau. Es gibt im Rheinland aber auch inklusive Hotels, Cafés, Logistik-Unternehmen, Supermärkte und einen IT-Dienstleister, der Menschen mit einer Behinderung aus dem Autismus-Spektrum in einem hoch spezialisierten Aufgabenbereich einsetzt.

Der Erfolg dieser Unternehmen zeigt sich auch daran, dass dort viele neue Arbeitsplätze entstanden sind. Denn nur, wenn sich die Inklusionsbetriebe mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten und ihre Kunden überzeugen, können sie weitere Arbeitsplätze schaffen und dauerhaft erhalten. Dass dies mit gemischten Teams aus Menschen mit und ohne Behinderung seit vielen Jahren so gut gelingt, motiviert auch immer mehr gewerbliche Unternehmen, eine Inklusionsabteilung zu gründen.

Ende 2024 lag die Zahl der anerkannten **Inklusionsbetriebe** im Rheinland bei **163**. Für das Jahr 2024 konnten erfreulicherweise elf Neugründungen von Inklusionsbetrieben verzeichnet werden sowie bei zehn Unternehmen die Anzahl der Arbeitsplätze erweitert werden.

Insgesamt können in den Inklusionsbetrieben Menschen auf **3.784 Arbeitsplätzen** arbeiten, davon sind auf 1.542 Arbeitsplätzen Beschäftigte tätig, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX). Im vergangenen Jahr konnte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **87 neue Arbeitsplätze für die Zielgruppe** bewilligen.

Tabelle 23: Entwicklung der Inklusionsbetriebe 2022 – 2024

	2024	2023	2022
Anzahl der Inklusionsbetriebe	163	152	154
davon Inklusionsunternehmen/-betriebe	86	84	81
davon Inklusionsabteilungen	77	68	73
Anzahl sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze	3784	3.637	3.612
davon Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe § 215 SGB IX	1.542	1.539	1.574
davon neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe § 215 SGB IX in 2022 bewilligt	87	95	50

Insgesamt unterstützte das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2024 die Förderung von Inklusionsbetrieben mit knapp 17 Millionen Euro. Der größte Teil mit etwa 16,2 Millionen Euro entfällt dabei auf die Zahlung der laufenden Nachteilsausgleiche nach § 27 SchwbAV und § 217 SGB IX. Der restliche Anteil sind einmalige Zuschüsse für Investitionsleistungen. Knapp 3 Millionen Euro der gesamten Förderung entfallen auf Mittel des Bundesprogrammes Alleim-Betrieb.

Darüber hinaus wurden den Inklusionsbetrieben 2024 674.614 Euro aus dem NRW-Landesprogramm „Integration unternehmen!“ als investive Zuschüsse für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattungen bewilligt. Mit diesem Programm konnten 37 neue Arbeitsplätze der Zielgruppe gefördert werden.



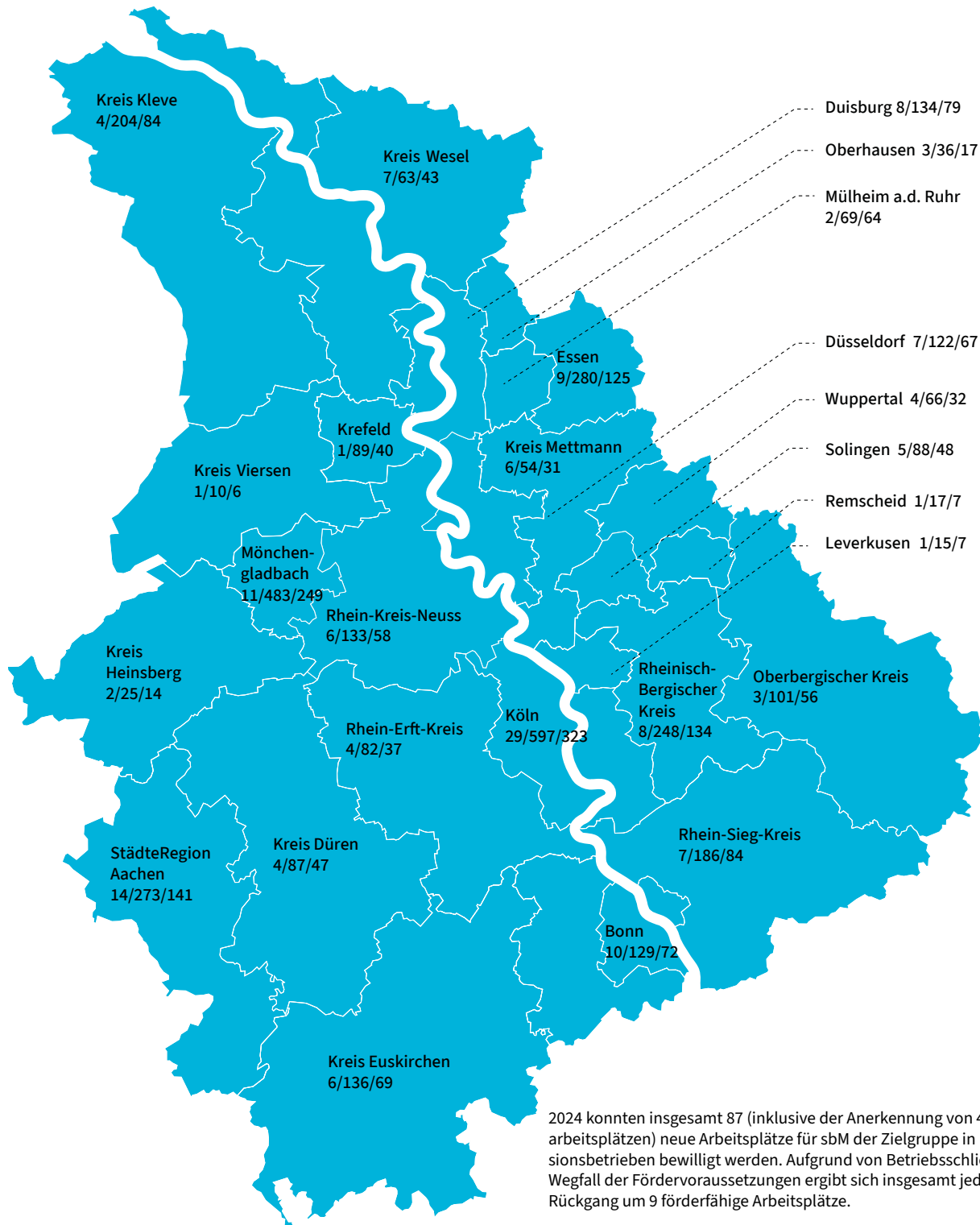
Ansprechperson

René Stenz
Teamleiter Inklusionsbetriebe,
Sonderprogramme
Telefon: 0221 809 4361
E-Mail: rene.stenz@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
inklusionsamt.lvr.de/inklusionsbetriebe

Die folgende Grafik zeigt die regionale Verteilung der Inklusionsbetriebe im Rheinland:

Grafik 5: Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitgliedskörperschaften



Legende: Anzahl Inklusionsbetriebe/Anzahl Arbeitsplätze insgesamt/ Anzahl der Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 215 Abs. 2 SGB IX, Stand 31.12.2024

08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

8.1 Kündigungsschutzverfahren	52
8.2 Rechtsbehelfsverfahren	55



08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz. Dieser Schutz besteht insbesondere dann, wenn der Kündigungsgrund in Zusammenhang mit der Behinderung steht. Die Kündigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bedarf nach § 168 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Inklusionsamtes. Arbeitgeber*innen müssen bei der geplanten Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten grundsätzlich einen Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellen. Durch diesen Antrag wird automatisch ein Kündigungsschutzverfahren eingeleitet. Das Kündigungsschutzverfahren hat zum Ziel, alle Möglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes auszuschöpfen. Dabei findet ein Abwägungsprozess zwischen den Interessen der schwerbehinderten Menschen und deren Arbeitgeber*innen statt.

Das LVR-Inklusionsamt kann seine Möglichkeiten zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen beispielsweise durch finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen einbringen. Arbeitgeber*innen und deren schwerbehinderte Beschäftigte können die Beratungs- und Betreuungsangebote des Technischen Beratungsdienstes und des Integrationsfachdienstes in Anspruch nehmen. So ist zum Beispiel die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen oft weiterhin möglich, wenn der Arbeitsplatz behinderungsgerecht und ergonomisch ausgestattet wird.

In NRW gibt es eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den örtlichen Fachstellen: Für die Anhörung bei ordentlichen Kündigungen ist die örtliche Fachstelle zuständig, für die Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen das LVR-Inklusionsamt.

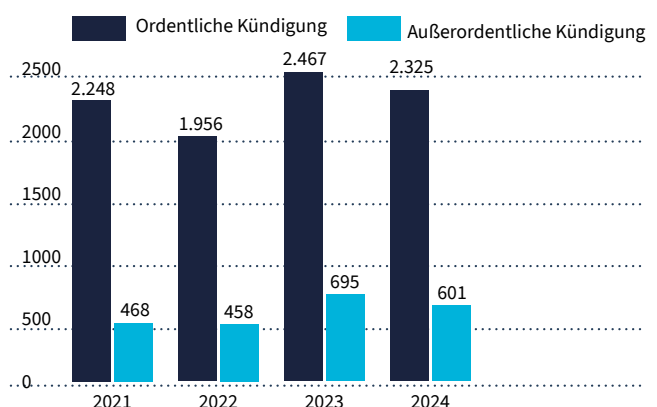
8.1 Kündigungsschutzverfahren

Im Jahr 2024 wurden 3.184 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt und somit knapp 200 weniger als im Vorjahr (2023: 3.304). Bei 2.325 Anträgen, also 74 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 695 auf 601 gesunken. Sie machten somit etwa 20 Prozent aller Anträge aus.

Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2024 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – sechs Prozent.

Grafik 6: Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung 2021 - 2024



Kündigungsgründe

Bei den ordentlichen Kündigungsgründen wird zwischen personenbedingten und betriebsbedingten Kündigungen unterschieden.

Im Jahr 2024 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 65 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt worden (2023: 68 Prozent). Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

19 Prozent der Beschäftigten wurden aus **personenbedingten Gründen** gekündigt (2023: 32 Prozent). Die Zahl der Kündigungen, die im Verhalten der/des Beschäftigten begründet lagen, lag bei rund 16 Prozent. Die Zahl ist damit gegenüber 2023 mit 14 Prozent leicht gestiegen.

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX): 2024 betrafen 13 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis (2023: 16 Prozent).

Grafik 7: Kündigungsgründe 2024

Betriebsbedingte Kündigungen

Wegfall des Arbeitsplatzes
669 | 43,02%

Betriebsstilllegung/-auflösung
340 | 21,86%

Insolvenz
0 | 0,00%

wesentliche Betriebseinschränkungen
9 | 0,58%

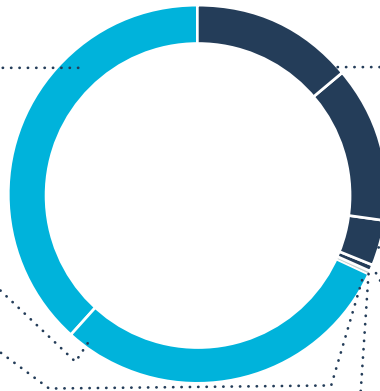
Personenbedingte Kündigungen

Persönliches Verhalten
251 | 16,14%

Fehlzeit wegen Arbeitsunfähigkeit
211 | 13,75%

Leistungseinschränkung wg.
Krankheit/Behinderung
67 | 4,31%

Behinderungsunabhängige Leistungsmängel
8 | 0,51%



Ausgang der Kündigungsschutzverfahren

Das LVR-Inklusionsamt wirkt in jeder Phase des Kündigungsschutzverfahrens auf eine gütliche Einigung hin. Wenn diese Einigung erreicht wird, erledigt sich der Antrag der Arbeitgeber*innen auf Zustimmung zur Kündigung durch Rücknahme oder in sonstiger Weise. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande oder besteht aus anderen Gründen ein Interesse an einem formellen Abschluss des Verfahrens, trifft das LVR-Inklusionsamt eine Entscheidung, nachdem es alle am Verfahren beteiligten Parteien angehört hat.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 2.325 Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung** beschieden. Davon waren 29 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In 517 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, da entweder der/die Arbeitgeber*in den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

29 Anträge hingegen endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. In 50 Prozent dieser Fälle gab der schwerbehinderte Betroffene sein Einverständnis hierzu. Bei acht Prozent wurde das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag beendet. Weitere vier Prozent der Anträge erledigten sich auf andere Weise, zum Beispiel durch Verrentung, Fristablauf oder Eigenkündigung.

Darüber hinaus wurden 601 Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** 2024 beschieden. Davon waren fünf Negativatteste. In 136 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 460 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes.



Ansprechperson

Melanie Glücks

Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen
und Kündigungsschutz

Telefon: 0221 809-4306

E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de/kuendigungsschutz

8.2 Rechtsbehelfsverfahren

Gegen die Entscheidung des LVR-Inklusionsamtes und der örtlichen Fachstellen können Arbeitnehmer*innen wie Arbeitgeber*innen Widerspruch einlegen. Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss des LVR-Inklusionsamtes. Er setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen: zwei schwerbehinderte Beschäftigte, zwei Arbeitgeber*innen, eine Vertretung der Bundesagentur für Arbeit, eine Vertretung des LVR-Inklusionsamtes sowie eine Schwerbehindertenvertretung.

Im Jahr 2024 sind 473 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die Mehrheit der

Verfahren – 89 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Rund 85 Prozent der Widersprüche reichten schwerbehinderte Beschäftigte ein.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 29 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2024 hat sich die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt.

Tabelle 24: Rechtsbehelfsverfahren 2021-2024

Zahl der eingegangenen Widersprüche					
	2024	2023	2022	2021	2019
Kündigungsschutz	421	416	380	475	469
Begleitende Hilfen	19	28	32	41	58
Erhebung der Ausgleichsabgabe	33	22	14	13	4
	473	466	426	529	531

Zahl der Klagen, Berufungen und Revisionen					
	2024	2023	2022	2021	2019
Klagen, Berufungen und Revisionen	29	14	32	27	24

Ansprechperson

Stefanie Hilden
Leitung Widerspruchsausschussstelle
Telefon: 0221 809-4427
E-Mail: stefanie.hilden@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
inklusionsamt.lvr.de/widerspruchsausschuss

INKLUSIVE KAFFEEBUDE

Das signcafe in Köln bietet nicht nur Arbeitsplätze für Gehörlose, sondern auch Raum für gegenseitigen Austausch von Hörenden und Gehörlosen beziehungsweise Schwerhörigen. Mit einigen technischen Hilfsmitteln und der Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes ging das Konzept der inklusiven Kaffeebude auf Erfolgskurs.



Die Idee zum Signcafe hatten die beiden Sozialarbeiterinnen Joanna Prasal (links) und Angela Herbig (rechts).

©Rupert Oberhäuser

Service war bisher tabu

In der Gastronomie sind Menschen mit Behinderungen besonders häufig beschäftigt. Allerdings nicht im Service: „Sie verschwinden immer in der Küche“, berichtet Angela Herbig aus ihrer beruflichen Praxis. Die studierte Sozialpädagogin hat über 15 Jahre in einer karitativen Einrichtung mit Gehörlosen gearbeitet, bevor sie sich mit einer Kollegin 2010 selbstständig machte. Ihr erstes Unternehmen signcom bietet verschiedene

Formen des betreuten Wohnens für gehörlose und schwerhörige Menschen an. Im November 2023 erfüllte sie sich schließlich den langgehegten Traum, ein Café zu eröffnen. Es ist ein ganz besonderes Café, dessen Name Programm

ist: Im signcafe wird überwiegend mit Zeichen (englisch = sign), genauer gesagt in der Deutschen Gebärdensprache (DGS) kommuniziert. Dies liegt zum einen daran, dass zwei der insgesamt neun Angestellten gehörlos beziehungsweise schwerhörig sind. Zum anderen ist das signcafe bewusst als Ort der Begegnung und des Austauschs gedacht.

„Wenn die Gäste auch die Gebärdensprache nutzen, ist das eine Begegnung auf Augenhöhe. Das macht vieles einfacher und es ist sehr angenehm, so zu arbeiten.“

Zeredesit Omar, Mitarbeiter



Mitarbeiter Zeredesit Omar gebärdet "signcafe I love you".
©Rupert Oberhäuser

Ein ganz besonderes Café

Das Konzept der inklusiven Kaffeebude läuft in der Praxis richtig gut: Viele Gäste kommen, weil sie sich hier mit anderen Gehörlosen oder Schwerhörigen treffen und austauschen können. Hörende Gäste wiederum reizt es, in die Welt der Gehörlosen und Schwerhörigen hineinzuschnuppern und selbst Gebärden zu erlernen. Immer wieder wird Angela Herbig nach Grundkursen in Gebärdensprache gefragt. Das wiederum gefällt den gehörlosen und schwerhörigen Gästen, die es sehr zu schätzen wissen, im signcafé in Gebärdensprache angesprochen und bedient zu werden. „Das ist für uns viel einfacher als in anderen Restaurants oder Cafés“, sagt Stammgast Giorgi Kikadze aus Köln. „Den Service in Gebärdensprache und dass wir hier im Café auch andere Gehörlose oder Schwerhörige treffen, genießen wir sehr.“

Speisekarte mit Bildern und Videos

Dass die Kommunikation einfacher ist, findet auch Zeredesit Omar, einer der beiden gehörlosen Angestellten. „Ich arbeite wirklich gern hier, weil die Verständigung so gut klappt“, sagt Omar in Gebärdensprache und fügt hinzu: „Wenn sich auch die Kunden der Gebärdensprache bedienen, ist die Kommunikation auf Augenhöhe. Die Verständigung läuft dann viel besser. Es pas-

sieren auch weniger Fehler!“ Zeredesit Omar war vorher in einem inklusiven Café in Bonn beschäftigt. Dort durfte der 36-Jährige aber nur in der Küche arbeiten – aufgrund vermeintlicher Verständigungsprobleme mit den Gästen. Hier im signcafe gibt es Speisekarten mit Fotos. Wer die Gebärdensprache nicht beherrscht, kann einfach auf das Bild in der Karte zeigen oder eine eigens für das Café erstellte App benutzen. Nach dem Scannen eines QR-Codes öffnet sich auf dem mobilen Gerät die Speisekarte. Ein Klick auf das betreffende Bild startet ein Video mit der passenden Gebärde für das gewählte Produkt. Die Gäste können dieses Video dem Servicepersonal entweder vorspielen oder mit den jeweiligen Gebärden selbst bestellen. Vielen gelingt das.

Niedrigschwelliges Lernangebot

Die meisten Gäste haben großen Spaß daran, etwas Neues zu lernen, die Sprachbarriere zu überwinden und mit dem gehörlosen beziehungsweise schwerhörigen Servicepersonal in direkten Kontakt zu kommen. So zum Beispiel Meret Coenen. Die junge

Frau wohnt in der Nachbarschaft und ist schon häufig an dem noch jungen Café vorbeigelaufen. Weil es mit seiner Kombination aus hell gekalkten Wänden, der Naturholztheke und Tischen mit pastellfarbigen Stühlen in verschiedenen Naturtönen so ansprechend eingerichtet ist, wollte sie es schon länger einmal ausprobieren. „Ich bin wirklich begeistert von dem Café und dem Konzept der inklusiven Kaffeebude. Die Zeichen werden einem

„Ich bin ganz begeistert von dem Konzept der inklusiven Kaffeebude. Die Zeichen werden einem ganz niederschwellig beigebracht und man muss keine Angst haben, etwas falsch zu machen.“

Mehret Coenen, Kundin



Der Mitarbeiter Zeredesit Omar bedient und berät einen Gast.
©Rupert Oberhäuser

hier beigebracht, allerdings ganz niederschwellig – man braucht keine Angst zu haben, etwas falsch zu machen. Mit der bebilderten Speisekarte und der App war es ganz einfach zu bestellen“, resümiert die 26-Jährige.

Perfekter Milchschaum dank barrierefreier Technik

Nicht nur beim Bestellvorgang, auch beim Zubereiten von Cappuccino & Co. war es erforderlich, Barrieren zu überwinden: zum Beispiel beim Milchaufschäumen. Die meisten Baristas entscheiden nach Gehör, wann die richtige Festigkeit des Schaums erreicht ist. Bei einem bestimmten Zischlaut stoppen sie das Gerät manuell. Im signcafe übernimmt eine intelligente Maschine die Entscheidung. Sie stoppt den heißen Wasserdampf automatisch, wenn der Milchschaum fest genug ist. Beim Toaster wiederum lässt sich die Zeit voreinstellen: Wenn das Gericht fertig ist, leuchtet ein optisches Signal auf. Auch die Spülmaschine zeigt durch ein Lichtsignal an, dass sie bereit zum Ausräumen ist. Diese und einige weitere Geräte sind zwar keine Sonderanfertigungen, werden aber in geringeren Stückzahlen hergestellt als die herkömmlichen Varianten. Sie sind daher deutlich teurer. Hinzu kommen die ohnehin schon hohen Kosten für die standardmäßige Ausstattung des Cafés – allem voran für die original



Angela Herbig, Gründerin und Mitinhaberin des Signcafe Köln.
©Rupert Oberhäuser



Im signcafe Köln können Menschen mit Hörbehinderung in Gebärdensprache mit dem Service-Personal kommunizieren. ©Rupert Oberhäuser

italienische Kaffeemaschine. Umso größer waren Freude und Erleichterung bei Angela Herbig und ihrer Mitgründerin Joanna Prasal, als das LVR-Inklusionsamt die Förderung für die zusätzlich erforderlichen

Geräte zur Kaffeebereitung, für die Beleuchtung über der Theke und für die Ausstattung der Räume mit Schallschutz übernahm. Schallschutz für Gehörlose und Schwerhörige? Ja – unbedingt! Denn Zeredesit Omar hat eine sogenannte Resthörigkeit. In dem Fall ist es besonders wichtig, Störgeräusche und Nachhall zu minimieren. Diffuser Schall verschlechtert die Sprachverständlichkeit erheblich, so dass der junge Barista zum Beispiel nicht orten

„Ohne den LVR und die finanzielle Unterstützung hätten wir es nicht geschafft!“

Angela Herbig, Gründerin und Mitinhaberin, signcafe Köln

könnte, woher ein Zuruf kommt. Auch der Technische Beratungsdienst (TBD) des LVR-Inklusionsamtes sah den Schallschutz als notwendig und angemessen an und gab grünes Licht für dessen Förderung dieser Investition.

LVR-Förderleistungen ermöglichen inklusive Gründung

Neben den sogenannten investiven Leistungen wie dem Schallschutz kamen auch behinderungsbedingte Leistungen dazu, nämlich eine Einstellungsprämie und eine Weiterbildung zum Barista. „Wir konnten hier ein schönes Paket schnüren mit Leistungen von etwas über 46.000 Euro“, sagt Simone Zimmer vom



Unwiderstehlich lecker, der Cappuccino mit automatisch gestopptem Milchschaum. ©Rupert Oberhäuser



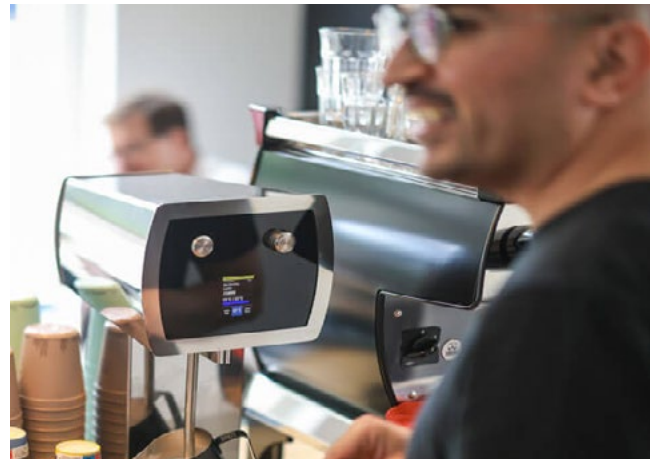
Zu einem richtigen Cafe gehört natürlich auch Kuchen. ©Rupert Oberhäuser



Die Gebärdensprache kann anhand eines Posters direkt im Cafe gelernt werden. ©Rupert Oberhäuser



Im Signcafe gibt es eine Auswahl an verschiedenen Kaffeebohnen. ©Rupert Oberhäuser



Mitarbeiter Zeredesit Omar am barrierefreien Milchschaumer. ©Rupert Oberhäuser

LVR-Inklusionsamt. Zwei Abteilungen des LVR und der TBD arbeiteten bei der Förderung zusammen und bündelten die Leistungen. Für Angela Herbig war dies ein entscheidender Beitrag zur Gründung der Inklusiven Kaffeebude. „Ohne die Unterstützung des LVR hätten wir es nicht geschafft“, betont die 57-Jährige und strahlt mit Zeredesit Omar um die Wette, der per Gebärdensprache ausdrückt, wie cool er die Arbeit im signcafe findet.

Zum Filmbeitrag: bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/fileadmin/ZB_Digitalmagazin/ZB-2024-03-Rheinland/zb-rl-2024-03-signcafe-lowres.mp4

AN WEN KÖNNEN SICH INTERESSIERTE ARBEITGEBER*INNEN WENDEN?

Arbeitgeber*innen, die einen oder mehrere Menschen mit Behinderung ausbilden, einstellen oder im Betrieb weiterbeschäftigen möchten, können sich jederzeit an das LVR-Inklusionsamt wenden. Ebenso einfach geht es über die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). Sie fungieren als Lotsen durch die verschiedenen Leistungen und Rehabilitationsträger. Die Leistungen der EAA werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert und sind für ratsuchende Arbeitgeber*innen kostenfrei. Die Fachberater*innen der EAA unterliegen der Schweigepflicht.

Die nächstgelegene EAA finden Sie über diesen Link:
eaa-rheinland.de

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	62
9.2 Integrationsfachdienste	65
9.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	67
9.4 Fachberatung inklusive Bildung	69
9.5 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	70

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

Neben den finanziellen Leistungen ist für die Arbeitgeber*innen und schwerbehinderten Beschäftigten auch eine Beratung notwendig und hilfreich. Das LVR-Inklusionsamt bietet ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und

beauftragte Fachdienste an. Sie helfen beispielsweise bei der behinderungsspezifischen Gestaltung und Anpassung des Arbeitsplatzes oder begleiten bei Neueinstellungen.

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

Ein speziell angepasstes Fahrzeug für einen/eine Kurierfahrer*in mit Gehbehinderung, eine optische Signal- und Warnanzeige für einen hörbehinderten Gabelstaplerfahrer: Es gibt viele Beispiele für Technologien, die Behinderungen ausgleichen. Technische Arbeitshilfen sollen die vorhandenen Fähigkeiten von Schwerbehinderten fördern oder die ausgefallenen zumindest teilweise ersetzen. Sie helfen, die Arbeitsbelastung zu verringern und die Arbeitssicherheit zu gewähren. Bei bestimmten Behinderungen ermöglichen technische Arbeitshilfen überhaupt erst die Tätigkeit.

Tabelle 25: Betriebsbesuche des Technischen Beratungsdienstes 2022 - 2024

	2024	2023	2022
Betriebsbesuche	978	790	581
Davon für			
Fachstellen	598	489	359
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	248	200	166
Kündigungen	0	0	1
Kriegsopferfürsorge	2	6	1
Reha-Träger (Amtshilfe)	17	16	8
Sonstige	113	79	24

Die zwölf Ingenieur*innen (inklusive Trainee) des LVR-Inklusionsamtes sind die ersten Ansprechpersonen bei technischen und ergonomischen Fragestellungen, die sich durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ergeben. Sie haben umfassende Praxiserfahrung und ausgeprägtes Fachwissen. Sie schlagen Lösungen vor, die auf die individuellen Bedürfnisse des/der schwerbehinderten Beschäftigten zugeschnitten und für den Betrieb wirtschaftlich sinnvoll sind. Die acht Ingenieurinnen und vier Ingenieure bringen verschiedene Qualifikationen mit, beispielsweise aus der Chemie, der Medizin- und Gesundheitstechnik, aus dem Maschinenbau oder der Fahrzeug- und Elektrotechnik. Das fachspezifische Wissen hilft ihnen in der Zusammenarbeit, denn die verschiedenen Funktionseinschränkungen der schwerbehinderten Menschen erfordern sehr unterschiedliche technische Lösungen.

Der Schwerpunkt der Arbeit des Technischen Beratungsdienstes liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung.

Die Ingenieur*innen des LVR-Inklusionsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen für Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsleben. In der Regel erfolgt der Erstkontakt mit Arbeitgeber*innen und schwerbehinderten Mitarbeiter*innen über die örtlichen Fachstellen oder die Abteilung 53.10 „Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz“.

Im Jahr 2024 haben die Mitarbeiter*innen des Technischen Beratungsdienstes insgesamt **987 Betriebe** besucht und **1.628 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen** erstellt. Jedes Gutachten steht für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes.

Mit 80 Prozent standen die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung im Mittelpunkt der Arbeit der Technischen Berater*innen. Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellten 14 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 2 Prozent der Klient*innen.

Mit 284 Betriebsbesuchen und 395 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der Technische Beratungsdienst die jeweiligen Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes, finanzielle Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu bewilligen. 61 Inklusionsbetriebe wurden bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2024 eine untergeordnete Rolle.

Grafik 9: Technischer Beratungsdienst: Maßnahmen für Behinderungsarten

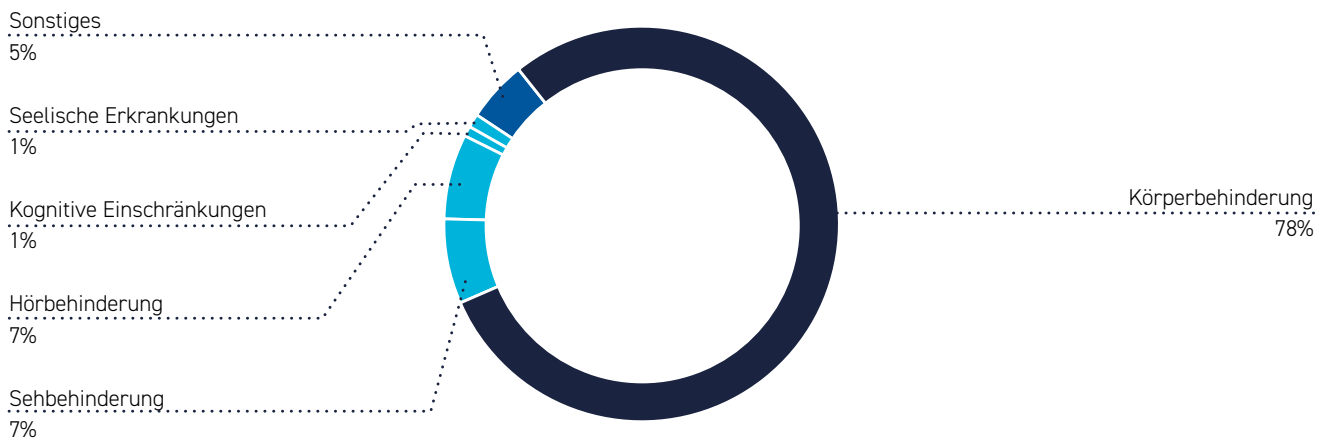


Tabelle 26: Anzahl der arbeitsplatzbezogenen Stellungnahmen des Technischen Beratungsdienstes 2022 – 2024

	2024	2023	2022
Arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen	1628	1475	1199
Davon für			
Fachstellen	937	809	712
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	395	404	406
Inklusionsbetriebe	61	66	45
Kriegsopferfürsorge	4	9	8
Reha-Träger (Amtshilfe)	8	7	4
Sonstige	223	180	24

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von vier Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in acht Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und ein späterer Einstieg in den Ruhestand haben immer größeren Einfluss auf die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die meisten Behinderungen sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe eines langen Berufslebens.

Neue Technologien verändern das gewohnte Arbeitssystem aus Mensch-Maschine-Umwelt. Die Technik wird zukünftig verstärkt in den menschlichen Organismus eingreifen und damit die gewohnte Schnittstelle Mensch-Maschine verschwimmen lassen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird auch das Portfolio behinderungskompensierender Technologien erweitern und für Menschen mit Behinderungen neue Einsatzmöglichkeiten schaffen.

Dem Technischen Beratungsdienst kommt dadurch eine immer größere Vermittlerrolle zwischen Arbeitgeber*innen, schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung zu.



Ansprechperson

Volker Boeckenbrink

Abteilungsleiter

Technischer Beratungsdienst

Telefon: 0221 809 5320

E-Mail: volker.boeckenbrink@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de/tbd

9.2 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

Die Integrationsfachdienste (IFD) im Rheinland arbeiten im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes und werden von freien gemeinnützigen Trägern betrieben. Sie informieren, beraten und unterstützen bei Fragen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz von behinderten Menschen. Durch eine psychosoziale und berufs begleitende Beratung und Betreuung sichern sie diese Arbeitsplätze. Des Weiteren beraten und unterstützen sie in Zusammenarbeit mit den Schulen behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung. In Zusammenarbeit mit den Werkstätten für behinderte Menschen betreuen sie deren Beschäftigte beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und sichern im Anschluss deren Beschäftigungsverhältnisse. Im Auftrag der Rehabilitationsträger vermitteln sie behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze und betreuen ihre Eingliederung.



Integrationsfachdienst
Im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes

Neben der Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst beraten sie die Arbeitgeber*innen über die Auswirkungen der Behinderungen auf die Teilnahme am Arbeitsleben.

Die Fachkräfte der Integrationsfachdienste stehen als unabhängige Vermittler*innen zwischen den Arbeitgeber*innen und dem schwerbehinderten Menschen und versuchen, unterschiedliche Interessenlagen auszugleichen. Nur so lässt sich eine dauerhafte berufliche Teilhabe erreichen.

Um die Qualität der Integrationsfachdienste sicherzustellen, nimmt das LVR-Inklusionsamt die Strukturverantwortung wahr. Es finanziert also nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 31 Träger des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in 17 Verbünden zusammengeschlossen, sodass es in jedem Arbeitsagenturbezirk mindestens eine Beratungsstelle gibt.

Bei den Trägern sind 199 Personalstellen angesiedelt, die von 307 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen etwas mehr als drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten.

17 Fachkräfte gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Menschen.

Qualifizierte Beratung im Einzelfall

Die qualifizierte Beratung des Integrationsfachdienstes ist eine verbindliche, fachspezifische und zielgerichtete Auseinandersetzung mit einem konkreten Anliegen beziehungsweise einer konkreten Frage aus der jeweiligen Kundenperspektive im Rahmen der Aufgaben des Integrationsfachdienstes nach § 193 SGB IX.

Mögliche Themen einer qualifizierten Beratung sind:

- Arbeitsweise und Rolle des IFD klären
- Klärung der behinderungsspezifischen Zuständigkeit
- Ermitteln beziehungsweise Aufzeigen des möglichen Netzwerkes oder Helfersystems außerhalb der IFD-Zuständigkeit
- Darstellung möglicher Leistungen aus dem SGB IX
- Darstellung weiterer Lösungsmöglichkeiten

Sie erfolgt

- ohne einen potenziell wirksamen Außenkontakt zu einem Dritten
- mit einer abschließenden Klärung in einem zusammenhängenden und überschaubaren Zeitraum von max. drei Monaten.

Rückfragen bei Leistungsträgern, Vertrauenspersonen und Ärzt*innen zwecks Klärung der Zuständigkeit beziehungsweise das Einholen von Informationen stellen dabei keinen wirksamen Außenkontakt dar.

Im Jahr 2024 haben die IFDs **1.393 Beratungen** von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung durchgeführt und **1.087 fachdienstliche Stellungnahmen** im Rahmen der Begleitenden Hilfen, für den Kündigungsschutz, aber auch gegenüber anderen Sozialleistungsträgern geschrieben.

Allgemeine Information und Beratung der Arbeitgeber*innen

Neben Arbeitnehmer*innen mit (Schwer-)Behinderung gehören Arbeitgeber*innen gleichermaßen zu den Kund*innen des Integrationsfachdienstes. Ziel der Beratung ist es, Arbeitgeber*innen zu unterstützen, zu motivieren und zu begleiten, damit diese in die Lage versetzt werden, (schwer)behinderte Menschen (weiter) zu beschäftigen.

Die Fachkräfte der Integrationsfachdienste haben im Jahr 2024 über **1.379 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber*innen** durchgeführt. Dabei hielten sie Vorträge auf Versammlungen schwerbehinderter Menschen, gaben Seminare für betriebliche Partner und nahmen an verschiedenen weiteren Informationsveranstaltungen teil.

Sicherung der beruflichen Teilhabe/Beschäftigung

Die Sicherung von Arbeitsplätzen stellt nach wie vor den Schwerpunkt der Tätigkeit der Integrationsfachdienste dar. Die Zahlen zeigen den nach wie vor hohen Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberater*innen von Arbeitnehmer*innen, aber auch der Arbeitgeber*innen erfahren.

Die IFD werden überwiegend vom LVR-Inklusionsamt beauftragt, um bestehende Arbeits- und Ausbildungsplätze von schwerbehinderten Menschen zu sichern. Einen Bruchteil der Beauftragungen erhalten sie von den Rehabilitationsträgern.

Im Jahr 2024 sind 6.089 Beauftragungen zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsicherung überwiegend durch das LVR-Inklusionsamt erfolgt. In den 2.867 abgeschlossenen Fällen im Berichtsjahr konnten **2.552 Arbeitsverhältnisse gesichert** werden. Somit konnte in 89 Prozent der Fälle durch die Arbeit der Integrationsfachdienste der Arbeits- oder Ausbildungsplatz gehalten werden.

Berufsorientierung – Übergang Schule – Beruf

Der IFD hat im Jahr 2024 im Rahmen des Programmes KAOA-STAR (siehe Kapitel 10.1) 4.383 Schüler*innen betreut. Von den

1.087 Schulabgänger*innen im Jahr 2024 wechselten lediglich 442 Personen in die Werkstatt für behinderte Menschen.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

258 Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) hat der IFD 2024 im Rahmen der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt betreut. Von den 161 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 90 der vormals in einer WfbM beschäftigten Personen ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis aufnehmen. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 56 Prozent.

Vermittlung durch andere Auftraggeber*innen

Die Vermittlung schwerbehinderter Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis durch die Integrationsfachdienste beinhaltet unter anderem die Erarbeitung realisierbarer beruflicher Ziele, die Akquise eines geeigneten Arbeitsplatzes, die Vorbereitung auf den Arbeitsplatz sowie eine sechsmonatige Stabilisierungsphase zur Sicherung des Vermittlungserfolgs. Die Stabilisierungsphase dient der Nachbetreuung und schließt bei Bedarf eine erforderliche Krisenintervention in den ersten sechs Monaten ein.

Die Integrationsfachdienste im Rheinland betreuten im Jahr 2024 420 Personen mit dem Ziel der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Von 280 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 105 in ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden.



Ansprechperson

Elmar Kusch

Teamleiter Integrationsbegleitung

Telefon: 0221 809-4239

E-Mail: elmar.kusch@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

ifd.lvr.de

9.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

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

Diese Ansprechstellen informieren, beraten und unterstützen Unternehmen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen. Sie stehen den Ratsuchenden in Fragen zur beruflichen Inklusion niedrigschwellig zur Verfügung. Sie sensibilisieren und lotsen die betrieblichen Akteure proaktiv oder einzelfallbezogen. Ebenso unterstützen sie bei Kommunikation und Antragstellung bei den zuständigen Leistungsträgern. Durch die Etablierung der EAA sollen verstärkt diejenigen der ca. 44.000 Unternehmen erreicht werden, die bislang noch keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen bzw. die für sich noch keinen geeigneten Zugang zu den sozialen Sicherungs- und Rehabilitationssystemen im beruflichen Kontext gefunden haben.



Die EAA im Zuständigkeitsbereich des LVR-Inklusionsamtes haben zum 01.07.2022 ihre Arbeit aufgenommen. Dabei gab es einen direkten Übergang aus der Vorgängerstruktur der „Fachberatung für Inklusion bei den Kammern im Rheinland“ zu den EAA. Ein maßgeblich unterstützender Faktor war die nahezu deckungsgleiche Zielrichtung der arbeitgeberzentrierten Beratung der EAA im Vergleich zur vormaligen Fachberatung für Inklusion.

Struktur

Auf den Strukturen der Fachberatung für Inklusion bei den Kammern im Rheinland aufbauend gab es bis zum 30.06.2022 Fachberatungen bei den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln), bei fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln, Essen, Düsseldorf und Bonn/Rhein-Sieg) und der Landwirtschaftskammer NRW.

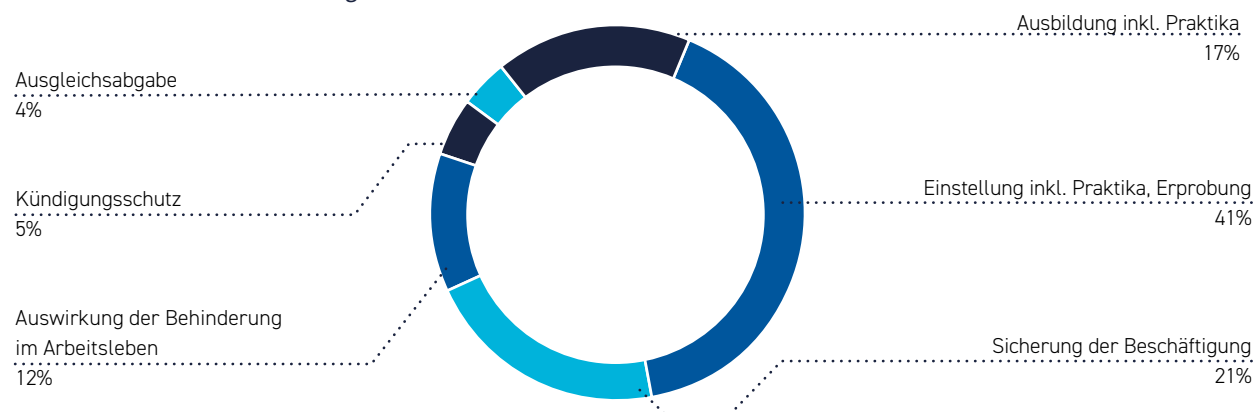
Um eine arbeitgeberorientierte inhaltliche Abdeckung der Beratung zu erreichen, konnten neben den bisherigen genannten Trägern, sprich den Kammern im Rheinland, auch Träger der Integrationsfachdienste und die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gewonnen werden. Für eine flächendeckende Beratung wurde das Rheinland in acht Regionen eingeteilt:

- Region Aachen/Euregio: Städteregion Aachen, Kreis Düren, Kreis Euskirchen, Kreis Heinsberg
- Region Bonn/Rhein-Sieg: Bonn, Rhein-Sieg-Kreis
- Region Düsseldorf/Mettmann: Düsseldorf, Kreis Mettmann
- Region Duisburg/Niederrhein: Duisburg, Kreis Kleve, Kreis Wesel
- Region Essen/MEO: Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen
- Region Köln/Mittelrhein: Köln, Rhein-Erft-Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Oberbergischer Kreis, Leverkusen
- Region Mönchengladbach/Mittlerer Niederrhein: Mönchengladbach, Krefeld, Kreis Viersen, Rhein-Kreis Neuss
- Region Wuppertal/Bergisches Städtedreieck: Wuppertal, Solingen, Remscheid

Beratungen

Im Jahr 2024 hatten die **20 Fachberater*innen insgesamt zu 9.556 Betrieben** Kontakt und **977 Arbeitgeber*innen erstmalig in der Beratung**. Sie führten 918 Betriebsbesuche durch. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. 2024 betreuten die EAA Arbeitgeber*innen mit unterschiedlicher Detailtiefe zu folgenden Themen:

Grafik 10: Anlass der EAA-Beratungen 2024



Themen wie demografischer Wandel, Fachkräftemangel, lebenslanges Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit haben auch die kleineren und mittleren Betriebe erreicht. Die Beratungen zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, zu Prävention sowie der zielführenden Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nehmen zu.

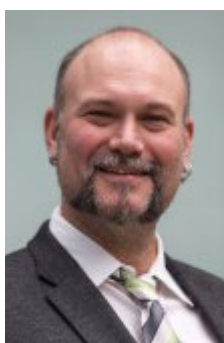
Öffentlichkeitsarbeit

Die EAA haben im Jahr 2024 36 eigene Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten für Arbeitgeber*innen durchgeführt. Sie nahmen an 98 Veranstaltungen als Referent*in oder Akteur*in sowie an 747 Netzwerk- und Kooperationstreffen mit anderen Akteur*innen (z.B. IFD, Rehabilitationsträger, Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben) teil.

Tabelle 27: Ergebnisse der Kontaktaufnahmen 2023 – 2024

	2024	2023
Besetzte Ausbildungsplätze	96	66
Besetzte Arbeitsplätze	256	165
Gesicherte Arbeitsplätze	80	60

Auf der EAA-Webseite der EAA im Rheinland werden regelmäßig aktuelle Informationen, Veranstaltungen und Praxisbeispiele veröffentlicht: <https://www.eaa-rheinland.de>



Ansprechperson

Henning Sybertz

Koordination

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Telefon: 0221 809-5316

E-Mail: henning.sybertz1@lvr.de

9.4 Fachberatung inklusive Bildung

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert im Rahmen der Fachberatung für inklusive Bildung mit den fünf Industrie- und Handelskammern Köln, Düsseldorf, Aachen, Mittlerer Niederrhein, Essen sowie der Niederrheinischen IHK Duisburg-Wesel-Kleve. Für den Berichtszeitraum 2024 waren die Stellen bei den IHK Köln, Düsseldorf und Duisburg und seit Mitte 2024 die Stellen bei den IHK Aachen und Krefeld besetzt.

Die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes bei den Kammern tätigen Fachberater*innen für inklusive Bildung informieren, beraten und unterstützen Auszubildende und Ausbildungsplatzsuchende mit besonderem Förderbedarf sowie ausbildende Unternehmen rund um Themen zur betrieblichen Fachpraktiker*innen-Ausbildung. Die Fachberatung fungiert als Lotsin zwischen der beruflichen Orientierung in der Schule (KAoA-STAR) und der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Sie berät, unterstützt und begleitet Schüler*innen und Arbeitgeber*innen vor Ort und kostenlos. Ziel ist es, gemeinsam Antworten und Lösungen für individuelle Probleme und Situationen zu finden.

Im Jahr 2024 haben die Fachberater*innen insgesamt über 100 Betriebe besucht und erstmals Kontakt zu 129 Arbeitgeber*innen aufgenommen. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. So sind Unternehmen verstärkt auf der Suche nach Auszubildenden und nehmen hier immer mehr auch Jugendliche mit Förderbedarfen und Behinderung in den Blick. Gibt es dann während der Ausbildung Probleme, bietet die Fachberatung für Inklusion den Arbeitgeber*innen tatkräftige Unterstützung. Ist die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, möchten die Unternehmen häufig die Auszubildenden übernehmen und benötigen hier weitere Beratung.

63 Schüler*innen sowie Auszubildende wurden 2024 von den Fachberater*innen beraten. Hinzu kamen 17 Beratungen von Eltern und Angehörigen. Dabei konnten zehn Jugendliche der Personengruppe in ein Ausbildungsverhältnis und 15 in ein Praktikum begleitet werden.

Tabelle 28: Vermittlungsunterstützung und Ausbildungsplatzsicherung 2024

	Gesamt
Neueinstellung in Ausbildung	10
Übernahme Auszubildende	0
Aufnahme Praktikum	15
Ausbildungsplatzsicherung	4
Neueinstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis	0
Beratungen Schüler*innen und Azubis	63

Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit waren die Fachberater*innen auch 2024 aktiv. Sie führten zwölf Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten durch. Mit 13 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Zeitungen und Pressemeldungen wurde unter anderem mit Best-Practice-Beispielen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung geworben.



Ansprechperson

Henning Sybertz
Koordination
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber
Telefon: 0221 809-5316
E-Mail: henning.sybertz1@lvr.de

9.5 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben

Um den besonderen Bedürfnissen von und Anforderungen an Inklusionsbetriebe – im Spannungsverhältnis zwischen sozialem und wirtschaftlichem Unternehmenszweck – gerecht zu werden, ist die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH) seit 2001 mit der Einrichtung eines festen Beratungsangebotes für die Inklusionsbetriebe beauftragt. Die betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben umfasst insbesondere

- eine Gründungsberatung interessierter gewerblicher oder sozialer Träger
- die Beratung bei Erweiterungsmaßnahmen
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen

Wesentliche Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Fachberatung ist es dabei, die Gründungsinteressierten bei der Erstellung eines aussagekräftigen Unternehmenskonzeptes zu unterstützen und die Marktfähigkeit der Produkte und Dienstleistungen zu analysieren und zu bewerten.

In 2024 nahmen insgesamt **83 Unternehmen** die Leistungen der FAF gGmbH für Gründungs-, Krisen- und Erweiterungsberatungen in Anspruch. Insgesamt gab die FAF gGmbH **26 betriebswirtschaftliche Stellungnahmen** ab.

Auch bei Erweiterungsvorhaben erfolgten **Beratungen**, insbesondere hinsichtlich der Analyse von Planungen, Marktrecherchen, Fördermittel- und Finanzierungsberatung.

Der Anteil der **Gründungsberatungen**, die in eine betriebswirtschaftliche Stellungnahme mit Förderempfehlung mündeten, lag in diesem Jahr dennoch deutlich über dem Durchschnitt der Vorjahre (im Mittel 20 %), da fünf Rewe-Supermärkte nach einem einheitlichen Konzept Inklusionsabteilungen in bestehenden, wirtschaftlich tragfähigen Supermärkten gründeten. Weitere fünf Gründungen sind derzeit noch in Planung.

Die Auswertung von Jahresabschlüssen und aktuellen BWA/Kostenstellenauswertungen wurde für die Unternehmen fortgeführt. Falls sich Veränderungen in den Geschäftsentwicklungen ergaben, teilte die FAF gGmbH dem LVR-Inklusionsamt dies mit bzw. riet zu einem Gesprächstermin.

Mehrere Unternehmen benötigten zudem Unterstützung in **wirtschaftlichen Krisensituationen**. Hier standen die Hilfestellung bei unternehmerischen Entscheidungen, Managementfragen sowie die Begleitung bei Nachfolge, Neupositionierung, Umstrukturierung oder Sanierung im Vordergrund.

Über die betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung hinaus wurden **zusätzliche Leistungen** erbracht. So nahmen Mitarbeitende der FAF gGmbH regelmäßig an Konferenzen mit dem LVR und der LiU-Arbeitsgemeinschaft teil, besuchten eine Tagung der BAG-IF und organisierten im Jahr 2024 zwei interne Teamtreffen.

10

KAOA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

10.1 KAoA-STAR	72
10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	74



10

KAOA-STAR – BUDGET FÜR ARBEIT

10.1 KAOA-STAR

Seit August 2017 stellt KAOA-STAR im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“, kurz: KAOA, sicher, dass in Nordrhein-Westfalen alle jungen Menschen mit wesentlichen Behinderungen, die zugleich einen Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung vorweisen, Zugang zu einer ihrer besonderen Bedarfe berücksichtigenden vertieften Beruflichen Orientierung erhalten.

KAOA-STAR beschreitet dabei keinen Sonderweg, sondern ermöglicht die behinderungsspezifische Umsetzung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Zuvor wurde KAOA-STAR seit 2009 in insgesamt vier Förderphasen erprobt und sukzessive flächendeckend in NRW ausgebaut.

Zielgruppe

Zielgruppe von KAOA-STAR sind Schüler*innen mit einer Schwerbehinderung nach § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX und/ oder anhand des AO-SF-Verfahren gemäß der „Ausbildungsordnung Sonderpädagogische Förderung NRW“ festgestellten Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten:

- Geistige Entwicklung
- Hören und Kommunikation
- Körperliche und motorische Entwicklung
- Sprache
- Sehen
- mit einer fachärztlich diagnostizierten Autismus-Spektrum-Störung.

Das gilt dann, wenn diese einen behinderungsbedingten Bedarf an vertiefter Beruflicher Orientierung aufweisen. Im Schuljahr 2023/2024 nahmen im Rheinland an dem Programm KAOA-STAR **4.323 Schüler*innen** (Vorjahr: 4.525) teil. Von ihnen waren rund 27 Prozent weiblich. 2.651 Jugendliche besuchten in diesem Schuljahr eine Förderschule und 571 Jugendliche wurden im Rahmen des Gemeinsamen Lernens in einer Regelschule beschult.

Umsetzung des Angebotes

Der Gesamtprozess von KAOA-STAR setzt sich analog der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ aus der Durchführung einzelner Standardelemente der Beruflichen Orientierung und der kontinuierlichen Unterstützung und Begleitung durch den Integrationsfachdienst zusammen. Er beginnt in der Regel mit der Potenzialanalyse in der Jahrgangsstufe 8.

Die modularisierten, miteinander verknüpften Standardelemente initiieren rechtzeitig vor Ende der Schullaufbahn einen mehrjährigen und strukturierten Übergangsprozess in das Berufsleben. Dieser umfasst auch die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der eigenen Behinderung auf das Arbeitsleben sowie die Berücksichtigung der elterlichen Verantwortung.

Zu den Standardelementen von KAOA-STAR zählen:

- Berufsfelderkundungen (betrieblich und trägergestützt)
- Praktika
- Begleitung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben

Darüber hinaus bietet KAOA-STAR weitere zielgruppenspezifische Standardelemente an:

- Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- Berufsorientierungsseminare
- Kommunikationstrainings
- Feststellung des funktionalen Sehvermögens
- Elternarbeit
- Berufswegekonferenz
- Bewerbungstraining

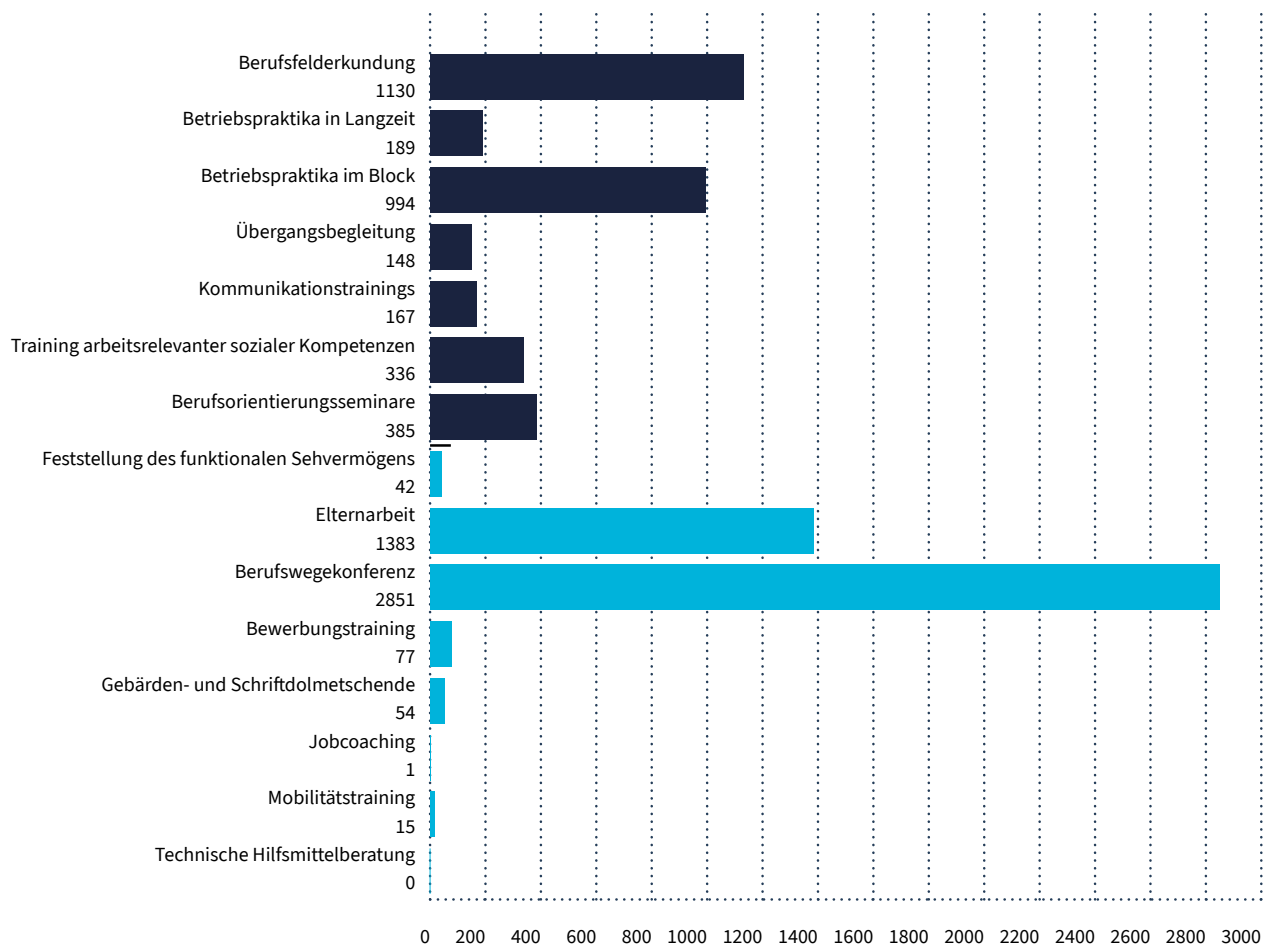
Ergänzt werden die Standardelemente von flankierenden Hilfen:

- Einsatz von Gebärden- und Schriftsprachdolmetschern
- Jobcoaching AP
- Technische Hilfsmittel und Hilfsmittelberatung im Förderschwerpunkt Sehen
- Mobilitätstraining

Mit Beginn der dritten Förderphase von KAoA-STAR in der Regelfinanzierung seit dem Schuljahr 2023/2024 hat sich der Beginn des Prozesses der Beruflichen Orientierung von KAoA-STAR verändert. Erstmals wurde die Potenzialanalyse für die Zielgruppe der Schüler*innen von KAoA-STAR durch die LGH im Auftrag

der Landesregierung ausgeschrieben und nicht mehr durch die Landschaftsverbände (LWL und LVR) selbst. Der Prozess der Potenzialanalyse wurde dem von KAoA-STAR vorgelagert. Das bedeutet Veränderungen im Start der Beruflichen Orientierung für alle.

Grafik 11: Durchgeführte Standardelemente von KAoA-STAR im Schuljahr 2023/2024



Die Umsetzung erfolgt je nach individuellen Möglichkeiten und Ressourcen der Schüler*innen.

Das LVR-Inklusionsamt beauftragt die regionalen Integrationsfachdienste (IFD) mit der operativen Umsetzung von KAoA-STAR. Die Mitarbeiter*innen des IFD arbeiten in den Schulen mit den Jugendlichen, ihren Eltern und Lehrkräften eng zusammen und begleiten die Jugendlichen während ihres gesamten individuellen Berufsorientierungsprozesses bis hin auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und auch darüber hinaus.

Im Schuljahr 2023 / 2024 hat der IFD insgesamt **7.624 Standardelemente** (Vorjahr: 7.843) durchgeführt, umgesetzt und begleitet.



Ansprechperson

Eileen Düchting

Koordinatorin KAoA-STAR

Telefon: 0221 809-6186

E-Mail: eileen.duechting@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
star.lvr.de

10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes zum 1. Januar 2018 wurde das gesetzliche Budget für Arbeit mit dem § 61 SGB IX als neue gesetzliche Leistung der Eingliederungshilfe eingeführt. Der LVR beschloss daraufhin, seine bisherigen Förderprogramme „aktion 5“ und „Übergang 500 plus“ der LVR-Fachbereiche Eingliederungshilfe und des LVR-Inklusionsamtes in einem gemeinsamen Programm unter dem Namen „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ zu bündeln.

Das Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht aus zwei Teilen.

„LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ – Teil I

Im Teil I des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ sind diejenigen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten enthalten, die

- dem Wechsel aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in betriebliche Ausbildung oder Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen
- nach Schulabschluss eines*r Schüler*in mit Behinderung – trotz einer empfohlenen WfbM-Aufnahme – als Alternative zur WfbM-Aufnahme eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Grafik 12: LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion – Teil I

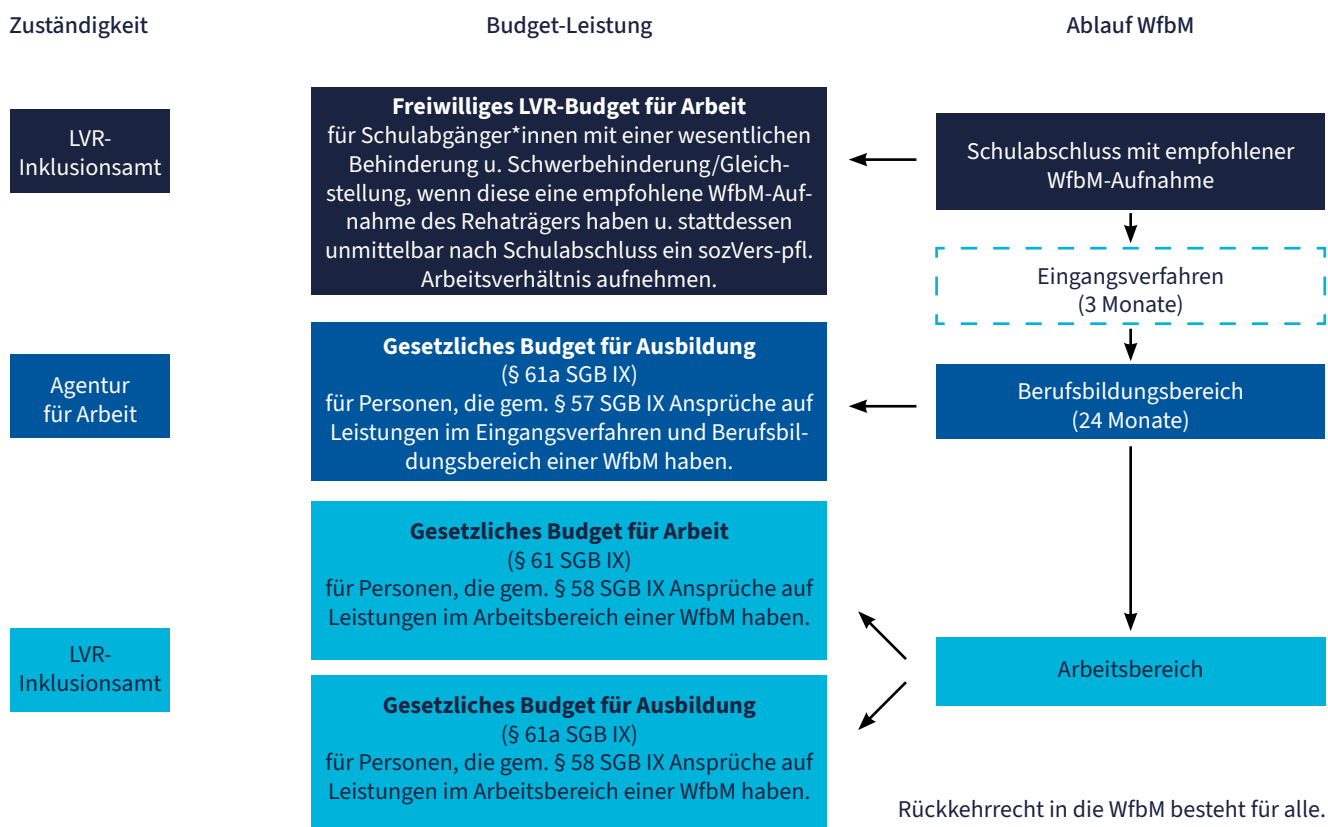


Tabelle 28: Neu vermittelte Budgets Teil I 2021-2024

	2024			2023	2022	2021
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches LVR-Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)	93	64	29	62	68	55
Überleitung vom Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus“ ins gesetzl. BfA	2	1	1	7	28	
Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit	9	3	6	9	10	11
Überleitungen vom Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus“ ins freiwillige BfA	1	1	0	2	8	
Gesetzliches LVR-Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX)	9	4	5	9	12	4
Gesamt	114	73	41	89	126	70

Tabelle 29: Laufende Fälle Budget für Arbeit Teil I 2021-2024

	2024			2023	2022	2021
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches LVR-Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)	401	301	100	351	309	255
Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit	70	47	23	69	66	45
Gesetzliches LVR-Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX)	26	15	11	25		
Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung	0	0	0	3	12	5
Gesamt	497	363	134	448	375	300

Alle im Folgenden dargestellten Varianten des gesetzlichen und freiwilligen Budgets beinhalten

- IFD-Beratung und -Vermittlung einschließlich der Arbeitgeber*innenberatung, Vermittlung einer Rentenberatung, Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme für die Verwaltungsentscheidung sowie Anleitung und Begleitung am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz
- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber*innen oder Ausbildungsbetrieb
- gegebenenfalls Jobcoaching, Arbeitsassistent*innen oder anderes – bei ergänzendem individuellem Bedarf.

der im Arbeitsbereich einer WfbM sind oder einen Anspruch auf unmittelbare Leistungen im Arbeitsbereich hätten (also ohne Durchlaufen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbezuges), wenn diese stattdessen eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen. Diese Personen haben gemäß § 220 Abs. 3 SGB IX ein gesetzlich verankertes Rückkehrrecht in die WfbM. Das heißt, sie gelten auch während der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin als voll erwerbsgemindert. Daher wird für sie auch kein Beitrag zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung abgeführt.

Gesetzliches Budget für Arbeit

Das gesetzliche Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX sieht Leistungen für Personen vor, die im Sinne des § 58 SGB IX entwe-

Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit

Der LVR fördert darüber hinaus auch weiterhin ein so genanntes freiwilliges Budget für Arbeit als WfbM-Alternative. Dieses sieht

vor, dass für Schulabgänger*innen mit einer wesentlichen Behinderung gemäß § 99 SGB IX, für die eine WfbM-Empfehlung der Agentur für Arbeit ausgesprochen wurde, ein Budget für Arbeit ermöglicht wird, wenn unmittelbar nach Schulabschluss ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen werden kann.

Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung

Neben der Vermittlung aus dem Arbeitsbereich der WfbM in Arbeit haben die Modellprojekte der Jahre 2008 bis 2017 gezeigt, dass auch erfolgreiche Vermittlungen aus dem Arbeitsbereich der WfbM in betriebliche Ausbildung möglich sind. Dies hat der Gesetzgeber zum 01. Januar 2018 nicht berücksichtigt, sodass der LVR in seinem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ diese Variante als freiwilliges Budget für Ausbildung fortführte. Durch das Teilhabestärkungsgesetz gilt das Budget für Ausbildung seit dem 01. Januar 2022 auch für Personen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (§ 58 SGB IX) oder eines anderen Leistungsanbieters haben (§ 61a SGB IX). Somit ist das bisherige freiwillige LVR-Budget für Ausbildung beim LVR-Inklusionsamt gemäß § 61a SGB IX auch zu einer gesetzlichen Leistung der Eingliederungshilfe geworden. Dieses wird, wie das gesetzliche Budget für Arbeit, in enger Zusammenarbeit mit der Eingliederungshilfe und dem Inklusionsamt ausgeführt.

Im Jahr 2024 hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 114 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung bewilligt. Davon fielen rund

65 Prozent dem gesetzlichen Budget für Arbeit zu. Zum Ende des Jahres 2024 zählte das LVR-Inklusionsamt insgesamt 497 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung. Rund 20 Prozent der laufenden Budgets entfallen auf Frauen.

„LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ – Teil II

Der zweite Teil des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht aus gesetzlichen und freiwilligen Leistungen des LVR-Inklusionsamtes. Mit Teil II des Programms wird die Eingliederung von besonders betroffenen schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen im Sinne des § 192 Absatz 2 und 3 SGB IX in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung schwerbehinderter Menschen,

- die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln,
- die aus Förderschulen oder aus dem Gemeinsamen Lernen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder sich darauf vorbereiten,
- die arbeitssuchend sind und über eine seelische Beeinträchtigung verfügen,
- bei denen eine Autismus-Diagnose besteht.

Der zweite Teil setzt sich aus sechs Förderbausteinen zusammen (siehe Grafik auf der rechten Seite).

Im Jahr 2024 konnten mit dem zweiten Teil des Programms 927 Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen erreicht werden.

Tabelle 30: Budget-Leistung Teil II 2021-2024

	2024			2023	2022	2021
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Einstellungsprämie	630	387	243	632	550	547
Ausbildungsprämie	114	76	38	110	75	86
Budgets	58	43	15	65	69	57
§ 26a SchwbAV	34	22	12	28	29	25
§ 26b SchwbAV	80	32	48	120	90	100
§ 55 SGB IX	11	10	1	10	9	9
	927	570	357	965	822	824

Leistungen des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion Teil II

Einstellungsprämie	Arbeitgeber*innen, die eine schwerbehinderte Person, insbesondere der oben genannten Zielgruppen, auf einen Arbeitsplatz mit voller Sozialversicherungspflicht einstellen, können eine einmalige Einstellungsprämie erhalten.
Ausbildungsprämie	Arbeitgeber*innen, die eine schwerbehinderte Person, insbesondere der oben genannten Zielgruppen, auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz einstellen, können eine einmalige Ausbildungsprämie erhalten.
Budgetleistungen	Die Hinführung von schwerbehinderten Personen der benannten Zielgruppe auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Budgetleistungen, die am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind, gefördert werden (zum Beispiel berufsvorbereitende und berufsbezogene Qualifizierungen, Jobcoaching, berufsrelevante Aspekte der Behinderungsverarbeitung).
Leistungen nach § 26a SchwbAV	Arbeitgeber*innen, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte) und die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können Zuschüsse zu den Gebühren der Ausbildung (zum Beispiel Prüfungsgebühren) erhalten.
Leistungen nach § 26b SchwbAV	Arbeitgeber*innen, die behinderte Jugendliche oder junge Erwachsene, die für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gemäß § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt sind, zur Berufsausbildung einstellen, können Prämien und Zuschüsse erhalten.
IFD-Berufsbegleitung nach § 55 SGB IX	Arbeitgeber*innen, die einen schwerbehinderten Menschen im Anschluss an die Phase der individuellen betrieblichen Qualifizierung der Unterstützten Beschäftigung sozialversicherungspflichtig beschäftigen, und die beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Berufsbegleitung gemäß § 55 SGB IX. Mit der Berufsbegleitung wird der IFD beauftragt.

**Ansprechperson****René Stenz**

Teamleiter Inklusionsbetriebe,

Sonderprogramme

Telefon: 0221 809 4361

E-Mail: rene.stenz@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

budget-fuer-arbeit.lvr.de

11

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1 Seminare	80
11.2 Öffentlichkeitsarbeit	82



11

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1 Seminare

Das LVR-Inklusionsamt bietet ein breites Kursangebot für Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche, Führungskräfte und weitere Interessenvertretungen. Alle angebotenen Kurse beschäftigen sich mit dem Themenfeld „schwerbehinderte Menschen im Beruf“. In dem jährlich erscheinenden Kursangebot finden Interessierte die Inhalte und Termine der einzelnen Angebote.

Welche Angebote gibt es? Und worum geht es dort?

Das Kursprogramm ist in fünf verschiedene Elemente unterteilt, die aufeinander aufbauen:

- Grundkurse
- Aufbaukurse
- Seminare für besondere Zielgruppen
- Fachseminare
- Praxistage
- Online-Selbstlernkurse.

Grundkurse vermitteln Kenntnisse zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen. Sie sind Vertrauenspersonen und stellvertretenden Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretungen vorbehalten. Die sieben Aufbaukurse vertiefen Inhalte der Grundkurse. Themenfelder wie Beratung, Gesprächsführung und Vermittlung bei Konflikten werden anhand von Präsentationen vorgestellt und im Rahmen von Gruppenarbeiten und Übungen praktisch umgesetzt.

Die Seminare für besondere Zielgruppen bilden den dritten Baustein. Sie richten sich an einen ausgewählten Personenkreis. So werden arbeitsplatzbezogene Schwerpunkte des SGB IX beispielsweise in einer Veranstaltung für Betriebs- und Personalräte und in einer anderen Veranstaltung für Personalverantwortliche und Führungskräfte bearbeitet. Außerdem bietet das LVR-Inklusionsamt zahlreiche Fachseminare an. Dabei ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) immer wieder ein gefragtes Themenfeld.

Das fünfte Element bilden die Praxistage zum BEM. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch für die verschiedenen Funktionsträger, die bei der Umsetzung des BEM mitwirken. Neben rechtlichen Grundlagen werden Erfolgsfaktoren und Lösungsmöglichkeiten vorgestellt und diskutiert.

Wie und wo finden die Veranstaltungen statt?

Das LVR-Inklusionsamt bietet mehrere Veranstaltungsformate an – sowohl Präsenz- als auch Online-Formate.

Die **Präsenzkurse** finden überwiegend in der Informations- und Bildungsstätte (IBS) des LVR-Inklusionsamtes in Köln statt. Dort stehen den Teilnehmer*innen professionell ausgestattete Tagungsräume zur Verfügung, die für Gruppenarbeiten genutzt werden können. Ein großer Pausenbereich ermöglicht den persönlichen Austausch. Alle Räumlichkeiten sind barrierefrei. Zusätzlich zu der IBS in Köln nutzt das LVR-Inklusionsamt die Tagungsräume im Hotel Franz in Essen, im Hotel Schützenhof in Eitorf und in der Sportschule Hennef. Mit einem Seminar in den externen Tagungshotels ist immer automatisch die Reservierung eines Hotelzimmers verbunden. Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten tragen die Arbeitgeber*innen.

Das **E-Learning-Angebot** des LVR-Inklusionsamtes umfasst zum einen mittlerweile viele Online-Veranstaltungen. Es finden sowohl Vorträge mit zum Teil über hundert Teilnehmer*innen online statt als auch ein- und mehrtägige Seminare, bei denen kleinere Kursgruppen interaktiv in einer Videokonferenz zu den vorher genannten Themen lernen. Weiterhin gibt es Möglichkeiten, sich Wissen im Selbststudium anzueignen: Zum einen bietet die Homepage des Inklusionsamtes eine Fülle an digitalen Informationsmaterialien, neben digitalen Printmaterialien beispielsweise auch Aufzeichnungen von Fachvorträgen. Außerdem beteiligt sich das LVR-Inklusionsamt aktiv an einem aus den Mitteln des Ausgleichsfonds geförderten Projekts der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Entwicklung barrierearmer E-Learning-Formate für die betrieblichen Funktionsträger*innen.

So entstanden 2024 fünf **kostenfreie Selbstlernkurse der BIH-Akademie**, die es Interessierten ermöglichen, sich Inhalte aus dem Themenfeld der Inklusionsämter im Selbststudium und somit räumlich und zeitlich flexibel anzueignen. Nutzer*innen lernen in den interaktiven und praxisnahen Einheiten mithilfe von Lernvideos, 3D-Animationen und vertiefendem Material. Sie bestimmen dabei selbst die Schnelligkeit und können einzelne Einheiten so oft wiederholen, wie sie möchten.

Mit dem bereits breiten Angebot an digitalen Lernformaten trägt das LVR-Inklusionsamt dem Wandel in der Erwachsenenbildung Rechnung und steht für eine kontinuierliche Entwicklung. Das Angebot insbesondere im digitalen Bereich – mit und ohne Referent*innen – wird künftig weiter ausgebaut werden. Weitere Schritte liegen nun in der Entwicklung kompakter Micro-Learnings und dem Blended Learning. Hierbei geht es aber nicht darum, das Lernen in Präsenz durch digitale Lernszenarien abzulösen, sondern einen großen Umfang an Lernformaten vorzuhalten und dabei die Bedarfe und Ziele der Lernenden und Unternehmen im Blick zu haben.

Besteht in Unternehmen der Bedarf, Seminare aus dem Kursprogramm des LVR-Inklusionsamts für geschlossene Gruppen von Mitarbeiter*innen anzubieten, können entsprechende **Sonderseminare** vor Ort in den Unternehmen, an gewünschten Orten oder auch online durch das Inklusionsamt organisiert werden. Die Mindestteilnehmerzahl liegt bei 15 Personen. Darüber hinaus können innerbetriebliche Veranstaltungen durch Vorträge oder Workshops zu Themenfeldern des Schwerbehindertenrechtes, die Referent*innen des Inklusionsamts übernehmen, mitgestaltet werden (**Inhouseseminare**).

Wie werden die Angebote finanziert?

Die Veranstaltungen und Kurse werden aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Eine Teilnahmegebühr fällt nicht an. Die Kosten für die Anreise, eventuelle Übernachtungen oder Verpflegung tragen die Arbeitgeber*innen.



Seminarraum in der Informations- und Bildungsstätte in Köln.
Foto: Manfred Hogreve/LVR

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 31: Schulungen des LVR-Inklusionsamts in den Jahren 2022 – 2024

	2024	2023	2022
Schulungsveranstaltungen	154	138	155
· Grundkurse	16	22	12
· Aufbaukurse	20	19	17
· Seminare für besondere Zielgruppen	14	13	14
· Fachseminare	63	48	86
· Praxistage zum BEM	7	4	3
· Sonderseminare	34	32	23
Schulungstage	275	274	239
· eintägige Veranstaltungen	79	60	80
· mehrtägige Veranstaltungen	75	78	48
Teilnehmer*innen	1841	1664	1523
· Vertrauenspersonen	1198	1142	1042
· Beauftragte des Arbeitgebers	139	112	118
· Betriebs- und Personalräte	69	40	93
· Sonstige*	435	370	270
Inhouse Schulungen	18	34	75
· Schulungstage	11	20	75
· Teilnehmer*innen	578	1186	2331

*Sonstige = andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, z.B. Sozialdienst, Führungskräfte, Personalabteilung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager, Sonderseminar-Teilnehmer*innen



Ansprechperson

Marie-Louise Krohn

Teamleiterin Seminare

Telefon: 0221 809-5369

E-Mail: Marie-Louise.Krohn@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

kursangebot.lvr.de

11.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Inklusionsamt zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung anbietet, sind vielfältig – aber sie können nur zum Einsatz kommen, wenn sie bekannt sind. All diese Angebote und Leistungen sowie gute Beispiele der Inklusion bekannt zu machen, dafür zu werben und so anschaulich und aktuell wie möglich zu informieren, ist Ziel der Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Inklusionsamtes.

Messeauftritte

Das LVR-Inklusionsamt präsentiert sich regelmäßig auf verschiedenen Messen, um dort in den direkten Kontakt mit seinen Zielgruppen zu kommen. Im Jahr 2024 hat sich das LVR-Inklusionsamt vom 10. bis zum 12. September auf der Messe Zukunft Personal Europe in Köln (ZP Europe) präsentiert.

Die Messe Zukunft Personal Europe ist Europas führendes Expo-Event rund um die Welt der Arbeit. Mehr als 700 Aussteller*innen präsentieren sich auf der Zukunft Personal Messe in Köln mit ihren Produkten und Dienstleistungen rund um das Personalwesen.

Das LVR-Inklusionsamt präsentierte sich gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit mit einem eigenen Stand auf der Messe. Besonders attraktiv war der Messestand der beiden Inklusionsämter, weil er als grün gestaltete Fläche - in Anspielung auf den "Behördendschungel" zum Thema Inklusion - einen einladenden Punkt innerhalb der Messehalle bot, sich zwischen den vielen Pflanzen in besonderer Atmosphäre auszutauschen und ins Gespräch zu kommen. Besucher*innen konnten sich überdies Videos über die Arbeit des Inklusionsamtes ansehen und mithilfe der digitalen Aufgaben-Assistenz-App „InA.Coach“ Kresse anpflanzen.

Auch die Inklusionsbetriebe "Wo ist Tom?" und die "JOSEFS Brauerei" waren vor Ort und sorgten für leckere Getränke. Mit einem sehr gut besuchten Vortrag zur Mentalen Gesundheit überzeugte Martina Methe vom LWL-Präventionsfachdienst Sucht & Psyche am 10. September in Halle 4.1.

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de/messen



"Gemeinsam mit Ihnen durch den Behördendschungel": der gemeinsame Messestand von LVR und LWL. Foto: Manfred Hogreve/LVR



Publikationen des LVR-Inklusionsamtes. Foto: Manfred Hogreve/LVR

Publikationen

Das LVR-Inklusionsamt informiert in rund 40 kostenlosen Publikationen über seine Leistungen, Angebote und über gute Beispiele von Inklusion im Arbeitsleben. Es gibt ausführliche Arbeitshefte, die den betrieblichen Funktionsträger*innen als Arbeitsgrundlage für ihre tägliche Arbeit dienen. In den ZB-Ratgebern finden sich kürzere Überblicksdarstellungen zu den verschiedenen Themen der betrieblichen Inklusion und zu den Rollen im Inklusionsteam. Darüber hinaus bietet das LVR-Inklusionsamt verschiedene

Flyer und Kurztitel für den schnellen Überblick und zum Einstieg in diverse Themen oder Förderprogramme mit entsprechenden Hinweisen auf weitere Informationen. Alle Publikationen des LVR-Inklusionsamtes sind auch im PDF-Format verfügbar, kostenfrei, unkompliziert online bestellbar und werden regelmäßig aktualisiert.

Mehr Informationen und Online-Bestellung hier:

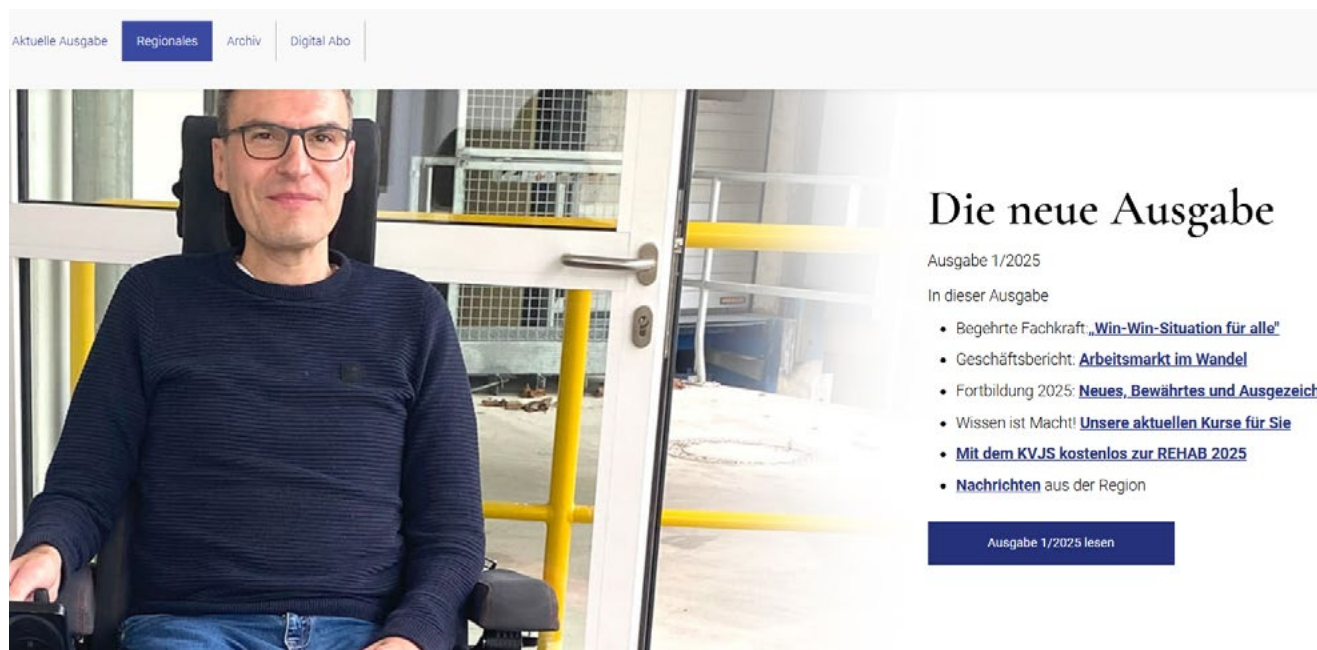
inklusionsamt.lvr.de/publikationen

Erfolgsbeispiele, News und beeindruckende Geschichten – die ZB Rheinland

Auch im Jahr 2024 veröffentlichte das LVR-Inklusionsamt verschiedene erfolgreiche Beispiele zur Inklusion im Arbeitsleben im Rheinland, wichtige Neuigkeiten und Hinweise im Rahmen des Digitalmagazins ZB Rheinland, das Teil des bundesweiten Digitalmagazins Behinderung und Beruf ist.

In den vier Ausgaben 2024 ging es unter anderem um die Fachberatung zur inklusiven Bildung, um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in einem Start-up und in einem Café sowie um die Geschichte und die Weiterentwicklung der regionalen Ausgabe ZB Rheinland.

Bis zum Jahr 2020 gaben die Integrations- und Inklusionsämter die ZB nur als Printmagazin heraus. Im Rheinland wurden dazu regelmäßig Zeitschriften an mehr als 29.000 Adressen von gemel-



Die neue digitale ZB-Rheinland, Screenshot

deten Funktionsträger*innen und Arbeitgeber*innen versendet. Seit 2022 veröffentlicht das LVR-Inklusionsamt quartalsweise mit der Hauptausgabe auch die Regionalausgabe ZB Rheinland. Das digitale Format bleibt, ebenso wird auch das LVR-Inklusionsamt weiter Erfolgsbeispiele aus dem Rheinland sowie wichtige Neuigkeiten im Rahmen des Magazins veröffentlichen - mit der Ausgabe 4/2024 erschien aber die letzte klassische regelmäßige Ausgabe der ZB Rheinland, da die Erscheinungsweise sowie der komplette Look des gesamten Digitalmagazins aktuell überarbeitet wird. Auch der Name ZB wird dem neuen Namen "Arbeit: Inklusiv!" weichen.

Die digitale ZB kann online kostenlos abonniert werden. Die aktuelle Ausgabe und das Archiv sowie die Möglichkeit zum Abonnement finden Sie hier:

<https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/>

Online-Angebote des LVR-Inklusionsamtes

Das LVR-Inklusionsamt hat innerhalb des Internetauftrittes des LVR eine eigene Landingpage. Hier finden sich unter sechs Hauptnavigationen alle wichtigen Informationen zu Angeboten und Leistungen sowie aktuelle Neuigkeiten, Hinweise und wichtige Formulare. Alle wichtigen Antragsformulare stehen zum Download und zum Ausfüllen am PC zur Verfügung.

Im News-Bereich informiert das LVR-Inklusionsamt aktuell zu interessanten Projekten, Veröffentlichungen oder wichtigen Ge-

setzesänderungen. Den schnellen Kontakt zu allen jeweils örtlich zuständigen Ansprechpartner*innen erhalten die Nutzer*innen über die Ansprechpartnerdatenbank. Dieses regionale Online-Verzeichnis bündelt die Kontaktdaten von den Expert*innen im LVR-Inklusionsamt, in den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben, in den Integrationsfachdiensten sowie die Adressen der Beratungsstellen (KoKoBe – Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen – und SPZ – Sozialpsychiatrische Zentren) im Rheinland.

Zum Regionalen Ansprechpersonenverzeichnis:

inklusionsamt.lvr.de → [Wir über uns](#) → [Ihre Ansprechpersonen](#) → [Regionale Ansprechpersonen](#) oder inklusionsamt.lvr.de/rav

Neben dem Online-Informationsangebot bietet das LVR-Inklusionsamt persönliche und individuelle Beratung an. Mit dem Ausbau an Online-Schulungsangeboten (mehr dazu im vorherigen Kapitel Seminare) hat das LVR-Inklusionsamt auch sein Online-Beratungsangebot ausgebaut und vor allem zum Thema Inklusionsvereinbarung erste persönliche Online-Beratungen durchgeführt. Die Online-Beratung eröffnet für das LVR-Inklusionsamt einen weiteren Weg, mit seinen Zielgruppen in persönlichen Kontakt zu treten und ihnen schnelle, gezielte und direkte Unterstützung zu leisten – sie wird entsprechend sehr gut angenommen.



Ansprechperson

Simone Zimmer

Teamleiterin Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809 5305

E-Mail: simone.zimmer@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	86
12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	87
12.3 Prämierung der Präventionsangebote und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	88



12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

Der im SGB IX verankerte Begriff der Prävention ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsplätze von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen langfristig zu sichern. Dazu müssen Arbeitgeber*innen auftretende Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art frühzeitig erkennen und thematisieren. Denn nur so können Lösungsvorschläge erarbeitet werden, bevor es zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit kommt.

Alle Arbeitgeber*innen sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt beziehungsweise die Fachstellen einschalten.

Alle präventiven Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Neben innerbetrieblichen Maßnahmen, wie beispielsweise Gesprächen zur Klärung des Sachverhaltes, sollen auch außerbetriebliche Hilfen angenommen werden. Bei der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen ist somit die Hinzuziehung externer Berater*innen, wie etwa des Technischen Beratungsdiensts des Inklusionsamtes, denkbar. Dieser berät bei Fragen zu der Arbeitsplatzausstattung unter Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten des SGB IX. Zudem kann die Begleitung durch den Integrationsfachdienst sinnvoll sein.

Sind sämtliche Hilfsmöglichkeiten ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben, kann den Arbeitgeber*innen in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen wird ein Kündigungsschutzverfahren eingeleitet. Die Fachstellen – erste Ansprechpartnerinnen für die Arbeitgeber*innen bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – wur-

den im Jahr 2024 zu **340 neuen Präventionsfällen** hinzugezogen. 215 Anfragen konnten in dem Jahr abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 13: Ausgang der Präventionsverfahren 2024

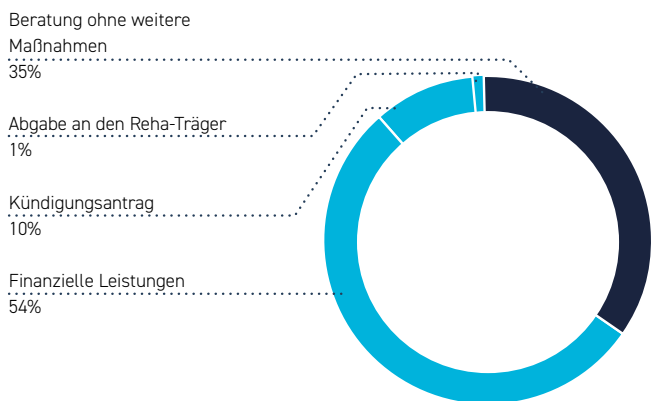


Tabelle 32: Präventionsverfahren 2022-2024

	2024	2023	2022
Neue Präventionsfälle	340	283	321
Abgeschlossene Präventionsverfahren	215	305	271

Ansprechperson

Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
Zum regionalen Ansprechpersonenverzeichnis:
inklusionsamt.lvr.de/rav

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de/praevention

12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber*innen, für Mitarbeiter*innen, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Innerhalb des BEM suchen beide gemeinsam nach Möglichkeiten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weiteren Unterbrechungen vorzubeugen. Für den genauen Inhalt des BEM gibt es keine Vorgaben. Jedes Unternehmen hat sein ganz individuelles Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Betrifft das BEM-Verfahren einen/eine schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigte*n, können die Arbeitgeber*innen sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2024 wurden **260 BEM-Fälle** an die Fachstellen im Rheinland herangetragen. Einen Überblick über den Ausgang der BEM-Fälle, die 2024 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 14: Ausgang der BEM-Verfahren 2024

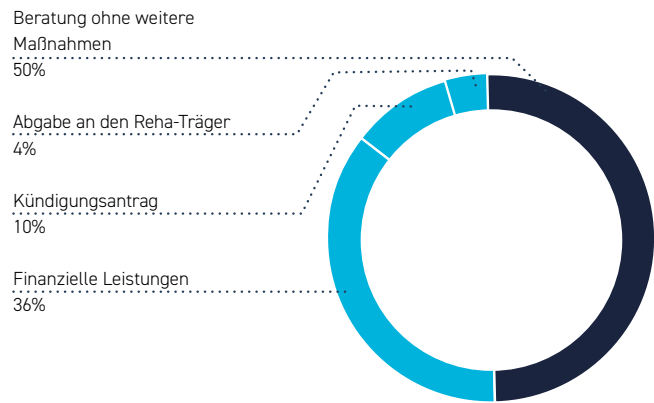


Tabelle 33: BEM-Verfahren 2022 – 2024

	2024	2023	2022
Neue BEM-Fälle	260	148	107
Abgeschlossene BEM-Verfahren	135	139	68

12.3 Prämierung der Präventionsangebote und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Seit 2007 zeichnet das LVR-Inklusionsamt Arbeitgeber*innen für ihre vorbildliche Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus. 2024 hat das LVR-Inklusionsamt die Auszeichnung neu ausgerichtet und überarbeitet. Seit dem Jahr 2025 liegt das Augenmerk für die Auszeichnung neben dem BEM auf vorbildlichen betrieblichen Maßnahmen rund um die Prävention. Daher lautet der Titel der Auszeichnung ab 2025 „Vorbild Prävention!“. Weiterhin zeichnet das LVR-Inklusionsamt jährlich bis zu fünf Arbeitgeber*innen mit jeweils 10.000 Euro aus. Darüber hinaus werden ein Award sowie eine Urkunde verliehen. Auch optisch wird die neue Prämie „Vorbild Prävention!“ überarbeitet und an das überarbeitete Corporate Design des LVR angepasst (siehe Abbildung).

Bewertungsgegenstand ist einerseits der Inhalt der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsma-

nagement, andererseits die umgesetzten Maßnahmen zur Prävention. Die Präventionsangebote werden immer in Bezug zur Anzahl der Mitarbeiter*innen gesetzt, um einen fairen Vergleich zwischen den Bewerber*innen zu ermöglichen.

Eine weitere Neuerung im Rahmen der Neukonzeption ist der Weg der Bewerbung. Statt wie bisher ihre Bewerbung direkt an das LVR-Inklusionsamt zu richten, werden Unternehmen durch Mitarbeiter*innen der Integrationsfachdienste, Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sowie Fachstellen für behinderte Menschen mit Arbeitsleben vorgeschlagen und im Anschluss durch das LVR-Inklusionsamt zu einer Bewerbung aufgefordert.

Die Auswahl der Preisträger für das Jahr 2024 hat zum Redaktionsschluss noch nicht stattgefunden. Die Bekanntgabe erfolgt im Jahresbericht 2025.



Ansprechpersonen

Anna Esser

Team Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809-4438

E-Mail: anna.esser@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de



Ansprechpersonen

Alina Süß

Team Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809-5386

E-Mail: alina.suess@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

inklusionsamt.lvr.de

13

ANHANG

13.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	90
13.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln	91



13

ANHANG

13.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe

LVR-Inklusionsamt Rheinland
Deutzer Freiheit 77 –79
50679 Köln
Tel.: 0221 809 5300
Fax: 0221 809 5302
E-Mail: Inklusionsamt@lvr.de
lvr.de



Regionalisiertes Verzeichnis
inklusionsamt.lvr.de/rav



Inklusionsbetriebe
Mehr Informationen zu den Inklusionsbetrieben
<https://lvr.de/inklusionsbetriebe>

13.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

03 Unsere Schwerpunkte

- 1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich), LVR, Köln
- 2.) Pressemeldungen des LVR

04 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

- 1.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn, Juli 2024
- 2.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2023, herausgegeben im Juni 2024 von IT NRW, Düsseldorf

05 Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen

- 1.) Online-Statistik: Statistik aus dem Anzeigeverfahren nach § 163 Absatz 2 SGB IX – Arbeitgeber*innen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik-Service West, Düsseldorf
- 4.) Online-Statistik: Arbeitgeber und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen – Düren – Solingen – Wuppertal (Jahresdurchschnitte), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 5.) Eigene Auswertungen des LVR-Inklusionsamtes aus EDAS/ELAN
- 6.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 7.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Statistik-Service West
- 8.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland/Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

06 Die Ausgleichsabgabe

- 1.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe
- 2.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes, LVR, Köln

07 Die finanziellen Leistungen

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes
- 2.) Statistiken der 37 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
- 3.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 4.) Statistik der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln
- 6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste, LVR-Inklusionsamt, Köln

08 Der besondere Kündigungsschutz

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln

09 Beratung und Begleitung

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich), LVR, Köln
- 3.) Statistik der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 4.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste, LVR-Inklusionsamt, Köln

10 KAOA-Star – Budget für Arbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln

11 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln

12 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 3.) Pressemitteilungen, LVR-Inklusionsamt, Köln



Landschaftsverband Rheinland

LVR-Inklusionsamt

50679 Köln

Tel 0221 809-0

inklusionsamt@lvr.de

inklusionsamt.lvr.de