

JAHRESBERICHT



Daten und Fakten zur Teilhabe  
schwerbehinderter Menschen  
am Arbeitsleben



## Inklusion und Menschenrechte im LVR

Die erfolgreiche Umsetzung der UN-Behindertenrechts-konvention ist dem Landschaftsverband Rheinland ein besonderes Anliegen. Das **LVR-Integrationsamt** leistet hierzu wichtige Beiträge.

Das kommt auch in den Jahresberichten zum **LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“** zum Ausdruck, die ausgewählte Aktivitäten des gesamten Verbandes gebündelt zur Darstellung bringen und zur Diskussion stellen.

Der Aktionsplan und die Jahresberichte sind hier verfügbar:  
[www.inklusion.lvr.de](http://www.inklusion.lvr.de)



JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR  
TEILHABE SCHWERBEHINDERTER  
MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2016/17

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: LVR-Integrationsamt  
50679 Köln  
integrationsamt@lvr.de  
www.soziales.lvr.de

REDAKTION: Christoph Beyer (verantwortlich)  
Carola Fischer

GESTALTUNG: Naumilkat – Agentur für Kommunikation und Design, Düsseldorf

DRUCK: Asterion Germany GmbH, Viernheim

AUFLAGE: 2.000 Exemplare

# INHALTSVERZEICHNIS

## Worum geht es hier?

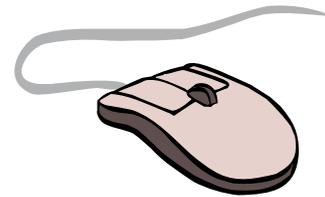
In diesem Jahres-Bericht geht es um das Integrations-Amt beim LVR. Das Integrations-Amt hilft Menschen mit einer Behinderung, wenn Sie arbeiten. Oder eine Arbeit finden wollen.

Mit dem Bericht informiert der LVR die Menschen im Rheinland über seine Arbeit. Der Bericht ist in schwerer Sprache. Aber auch Menschen mit Lern-Schwierigkeiten sollen ihn verstehen können.

Haben Sie Fragen zu diesem Bericht? Dann können Sie gerne beim Integrations-Amt in Köln anrufen: 0221-809-6153.

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache finden Sie hier:  
[www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)

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



Europäisches Logo für einfaches Lesen: © Inclusion Europe. Weitere Informationen unter [www.leicht-lesbar.eu](http://www.leicht-lesbar.eu)

Bild: © Reinhild Kassing

01 Vorwort	6
02 Das LVR-Integrationsamt	8
03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2016	11
04 Ein Ausblick auf das Jahr 2017	15
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	21
5.1 Deutschland	24
5.2 Nordrhein-Westfalen	24
5.3 Rheinland	25

06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	29
6.1 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Deutschland	30
6.2 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Nordrhein-Westfalen	32
6.3 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht im Rheinland	34
6.4 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland	35
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	38
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	43
09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben	50
9.1 Finanzielle Hilfen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber	50
9.2 Förderung von Integrationsprojekten	57
9.3 Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes	61
9.4 Leistungen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung	69
9.5 Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	69
10 LVR-Budget für Arbeit	72
10.1 Regionales Arbeitsmarktprogramm „aktion5“	72
10.2 Übergang Schule – Beruf: Projekt „Schule trifft Arbeitswelt“ (STAR)	76
10.3 Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn	80
10.4 Modellprojekt „Zuverdienst“	84
10.5 Modellprojekt „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte“	83
10.6 Initiative Inklusion	85
11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	88
11.1 Förderung innovativer Modellprojekte	88
11.2 Forschungsvorhaben	92
12 Prävention	94
12.1 Prävention für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben	94
12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement	96
13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	101
13.1 Entwicklung bei den Kündigungsschutzverfahren	103
13.2 Widersprüche und Klageverfahren	105
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	106
14.1 Seminare und Fortbildungsmaßnahmen	106
14.2 Öffentlichkeitsarbeit	108
15 Anhang	112
15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen	112
15.2 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapiteln	112
15.3 Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln	116
15.4 Herkunft der Daten nach Kapiteln	119

## 01

## VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit diesem Jahresbericht stellen wir Ihnen – wie gewohnt – Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vor, informieren Sie über die Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den LVR-Mitgliedskörperschaften, stellen das umfangreiche Unterstützungsangebot vor und bieten einen Ausblick auf die Entwicklung im laufenden Jahr.

2016 war ein positives Jahr, wenn man diesen Bericht und seine Zahlen betrachtet. Mit mehr als 53 Mio. Euro hat das LVR-Integrationsamt die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen unterstützt.

1.398 Menschen mit Behinderung wurde eine Tätigkeit auf einem sozialversicherungspflichtigen und tariflich bzw. branchenüblich entlohnenden Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht. Die Beschäftigungsquote im Rheinland liegt bei fast 5,4 Prozent; rund 179.100 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen sind bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern angestellt. Fast 26 Prozent der Arbeitgeber erfüllen ihre Beschäftigungsquote.

Hinter diesen Zahlen stehen immer Menschen. Daher ist die berufliche Teilhabe von behinderten Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf dem LVR-Integrationsamt seit Langem ein besonderes Anliegen.

So sind im LVR-Budget für Arbeit verschiedene Programme und Modellprojekte zusammengefasst worden, die neben den klassischen Förderleistungen des SGB IX neue und innovative Ansätze von Unterstützung und Förderung kombinieren. Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf wird u. a. mit dem Programm STAR ein Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet. Dabei ist es besonders erfreulich, STAR als einen Baustein im nordrhein-westfälischen Überleitungssystem Schule-Beruf „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) etabliert zu haben. Schülerinnen und Schülern, aber auch den Eltern werden so Anschlusspers-

pektiven aufgezeigt, die den Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern und unterstützen.

Auch Beschäftigten, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten, wird mit dem Programm „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“ ein Rahmen geboten, auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen tätig zu werden.

Es gibt aber auch Negatives zu berichten: Zwar ist die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im letzten Jahr gesunken, aber in einem deutlich geringeren Umfang als die Zahl der nichtschwerbehinderten Arbeitslosen. Auch ist die Langzeitarbeitslosigkeit unter den schwerbehinderten Frauen und Männern weiterhin deutlich ausgeprägter als unter nichtbehinderten Menschen. Und das, obwohl arbeitslose Menschen mit Behinderung oft besser qualifiziert sind als nichtbehinderte Arbeitslose.

Die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und die Sicherung und Gestaltung von behindertengerechten und wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen bleibt damit das gemeinsame Ziel des LVR-Integrationsamtes und seiner Fachdienste sowie der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland.

Von den im Jahr 2016 verausgabten Mitteln sind über 45 Mio. Euro an private und öffentliche Arbeitgeber für die Einrichtung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen geflossen. Mit über 8 Mio. Euro sind erwerbstätige und selbstständige schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen gefördert worden.

Die finanziellen Verpflichtungen des LVR-Integrationsamtes haben in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Mittelfristige Förderzusagen für Arbeitsassistenz, Beschäftigungssicherung und personelle Unterstützung sowie langfristige Verpflichtungen wie die Vorhaltung

des psychosozialen Beratungs- und Unterstützungsangebotes des Integrationsfachdienstes mit seinen über 230 Fachkräften und die unbefristete Förderung von Integrationsunternehmen binden bereits 75 Prozent der Netto-Einnahmen des LVR-Integrationsamtes.

Gut zwei Fünftel der schwerbehinderten Menschen – im Rheinland sind dies rund 390.000 Personen – sind im erwerbsfähigen Alter. Diese Zahl wird in den kommenden 10 Jahren weiter zunehmen, da die Menschen aus den geburtenstarken Jahrgängen in die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen eintreten. Da Behinderungen vor allem die Folge einer im Leben erworbenen Krankheit sind, wird allein aufgrund dieser Bevölkerungsentwicklung die Zahl der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen steigen.

Dies stellt das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland in den nächsten Jahren vor die Herausforderung, für immer mehr schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen ein passgenaues präventives Angebot der Beschäftigungssicherung zu entwickeln und vorzuhalten, das vielen Menschen mit Behinderung das Erreichen der Rentenaltersgrenze im Erwerbsleben ermöglicht. Ein Instrument dazu sind die vom LVR-Integrationsamt initiierten Forschungsvorhaben wie die inkludierte Gefährdungsbeurteilung oder „ejo“ – der elektronische Jobcoach.

Eine weitere Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben wird in diesem und in den nächsten Jahren die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes sein. In diesem Zusammenhang möchte ich insbesondere die neuen Regelungen zur Prävention, bei der Inklusionsvereinbarung, dem Budget für Arbeit und zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen nennen. Darüber werden wir Ihnen in gewohnter Art und Weise berichten.



Es grüßt Sie freundlich

*Angela Faber*

Prof. Dr. Angela Faber  
LVR-Dezernentin  
Leiterin des Dezernates Schulen und Integration  
Köln, im Juli 2017

## 02

## DAS LVR-INTEGRATIONSAMT

Nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) – ist das Integrationsamt zuständig für einen Großteil der Aufgaben der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen und Männer. Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist Träger des Integrationsamtes für das Rheinland. Zum Landschaftsverband Rheinland gehören 12 Kreise, 13 kreisfreie Städte und die Städteregion Aachen. Im Rheinland leben 9,5 Mio. Menschen.

Fast 10 Prozent der Einwohner der Region sind schwerbehindert. Die alle 2 Jahre durchgeführte Erhebung zu dieser Personengruppe zeigt erstmals seit 10 Jahren eine Stabilisierung der Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen (vgl. Kapitel 5).

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen. Dokumentiert wird der Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht mit der jährlichen Anzeige an die Agentur für Arbeit (vgl. Kapitel 6).

Die Aufgaben nach dem Teil 2 des SGB IX werden in der Regel von dem regional zuständigen Integrationsamt wahrgenommen. In Nordrhein-Westfalen wird darüber hinaus von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht, Aufgaben auf kommunale Partner zu übertragen. Im Jahr 2016 gibt es im Rheinland 38 örtliche Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben, die bei den Kreisen, kreisfreien Städten und größeren kreisangehörigen Gemeinden angesiedelt sind. Die Aufgaben nach dem SGB IX werden vom LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen in enger Zusammenarbeit und geregelter Aufgabenteilung durchgeführt.

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist neben dem besonderen Kündigungsschutz die zentrale Aufgabe des LVR-Integrationsamtes und der kommunalen Fachstellen. Sie umfasst alle erforderlichen Maßnahmen, die die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeits-

leben sichern. Schwerpunkte sind hier die Beratung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen bei der richtigen Arbeitsplatzauswahl, die behinderungsgerechte Gestaltung von bestehenden Arbeitsplätzen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie deren finanzielle Förderung.

Finanzielle Förderungen des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen können von Arbeitgebern wie schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Arbeitgeber können Leistungen für die Schaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Zuschüsse bei außergewöhnlichen Belastungen während der Beschäftigung erhalten. Schwerbehinderte Menschen erhalten persönliche und finanzielle Hilfen, die sie in die Lage versetzen, ihrer Erwerbstätigkeit möglichst uneingeschränkt nachzugehen (vgl. Kapitel 9).

Durch das LVR-Budget für Arbeit werden erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte gebündelt, um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen (siehe Kapitel 10).

Zu den Modulen des LVR-Budgets für Arbeit gehören das nordrhein-westfälische Sonderprogramm „aktion5“ und die Modellprojekte „Übergang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn“, „Zuverdienst“, „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“ sowie „STAR/Initiative Inklusion“. Die Förderleistungen des LVR-Budgets für Arbeit ergänzen die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert werden, um insbesondere Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, seelisch behinderten Menschen oder Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen den Weg in ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich bzw. ortsüblich entlohntes Arbeits-

oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Entwicklung eines neuen rheinlandweiten Angebotes wie dem LVR-Budget für Arbeit wäre ohne die vorherige Entwicklung und Erprobung von Konzepten nicht möglich gewesen. Forschungsvorhaben und Modellprojekte sind für das LVR-Integrationsamt vorbereitende Maßnahmen zur Entwicklung von neuen, innovativen Angeboten für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und deren Arbeitgeber (vgl. Kapitel 11).

Neben den finanziellen Leistungen bietet das LVR-Integrationsamt umfangreiche Beratung und Unterstützung in allen Fragen des Arbeitslebens an. Das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben stehen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Sie informieren über die Möglichkeiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und helfen bei Behördenkontakten und Antragstellung. Die technischen Fachberaterinnen und Fachberater des LVR-Integrationsamtes beraten zu behinderungsgerechter Gestaltung, Ausstattung und Einrichtung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte sowie bei ergonomischen Fragestellungen (vgl. Kapitel 9.3.2).

Speziell zur Beratung der zumeist nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber im Handwerk hat das LVR-Integrationsamt in den drei Handwerkskammer-Bezirken im Rheinland Fachberater-Stellen eingerichtet. Seit 2010 sind auch sukzessiv Stellen für technische Fachberaterinnen und Fachberater bei den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein (mit Sitz in Neuss), Essen, Köln und Bonn/Rhein-Sieg eingerichtet worden (vgl. Kapitel 9.3.3).

Das LVR-Integrationsamt unterhält in jedem Arbeitsagenturbezirk einen Integrationsfachdienst (IFD). Mehr als 220 Fachkräfte sind vor Ort tätig. Bei Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden könnten, bietet der IFD Beratung und psychosoziale Begleitung an. Da sich die verschiedenen Behinderungen im Arbeitsleben unterschiedlich auswirken, sind die Integrationsfachdienste behinderungsspezifisch ausgerichtet. Die Fachkräfte sind Ansprechpersonen im Rahmen von Rehabilitation bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess und unterstützen darüber hinaus die Vermittlung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf ebenso wie den Wechsel aus einer

Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 9.3.4).

Aufgaben des Arbeitgebers, wie die Durchführung von Prävention und Betrieblichem Eingliederungsmanagement sowie die Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung zur Verbesserung der betrieblichen/dienstlichen Situation der schwerbehinderten Beschäftigten, unterstützt das LVR-Integrationsamt durch ein Schulungs-, Beratungs- und Moderationsangebot sowie mit der Vergabe von Prämien (vgl. Kapitel 12).

Die Beschäftigungsverhältnisse der gleichgestellten und schwerbehinderten Menschen unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz. Bevor ein Arbeitgeber gegenüber diesem Personenkreis eine Kündigung aussprechen kann, muss er die Zustimmung des LVR-Integrationsamtes einholen. Ohne Zustimmung ist die Kündigung unwirksam. Das LVR-Integrationsamt bemüht sich im Kündigungsschutzverfahren um eine gütliche Einigung, z. B. können Maßnahmen der Begleitenden Hilfe bestehende Probleme beseitigen helfen (vgl. Kapitel 13).

Zu den Aufgaben des LVR-Integrationsamtes gehört ein breites Angebot an Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger wie die Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter Menschen. Mit Aufklärungsmaßnahmen wie z. B. Informationsschriften und Messebeteiligungen soll eine breitere Öffentlichkeit über die Unterstützungsmöglichkeiten des Sozialgesetzbuches IX aufgeklärt werden (vgl. Kapitel 14).

Alle Leistungen, die das LVR-Integrationsamt erbringt, werden aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das LVR-Integrationsamt erhebt die Ausgleichsabgabe von den Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig nachkommen. Die Einnahmen sind zweckgebunden für die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen. Einen Teil der Einnahmen führt das LVR-Integrationsamt an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für bundesweite Maßnahmen der beruflichen Behindertenhilfe sowie in den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern ab. Der überwiegende Teil aber steht dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen bei den rheinischen Kommunen für die Finanzierung der Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zur Verfügung (vgl. Kapitel 8).

## Beratung ist Pflicht, Begleitung ist die Kür

Ende des vergangenen Jahres wurde das Bundesteilhabegesetz (BTHG) verabschiedet. Sein Inkrafttreten in mehreren Stufen stellt auch das LVR-Integrationsamt vor manche Herausforderung.

Erfreulich ist, dass der Gesetzgeber in Nordrhein-Westfalen bereits erfolgreich erprobte Modellvorhaben wie das Budget für Arbeit in das SGB IX aufgenommen hat. Die berufliche Orientierung, in den letzten Jahren mit STAR – Schule trifft Arbeitsleben ebenfalls ein fester Bestandteil des Übergangs von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den ersten Arbeitsmarkt, ist nun ebenfalls gesetzlicher Auftrag der Integrationsämter.

Ansonsten stärkt das BTHG den Gedanken der Prävention und der Abstimmung zwischen den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern. Das LVR-Integrationsamt hat im vergangenen Jahr erneut seine alle zwei Jahre stattfindenden Regionalkonferenzen durchgeführt. Zum Jahreswechsel hat es außerdem ein Fallmanagement eingeführt. Die Kolleginnen und Kollegen kümmern sich um komplexe Förderfälle und ermöglichen auf diese Weise eine abgestimmte und passgenaue Leistung.

In bewährter rheinischer Tradition haben in den vergangenen Monaten außerdem die Treffen und der fachliche Austausch mit den Trägern der Integrationsfachdienste, den technischen Beraterinnen und Beratern bei den Kammern sowie den Leiterinnen und Leitern der Fachstellen bei den Kreisen und kreisfreien sowie großen kreisangehörigen Städten stattgefunden. Gemeinsam mit unseren Partnern vor Ort stellen wir den Arbeitgebern damit ein umfassendes Beratungsangebot zur Verfügung.

Und wir tun noch mehr! Unsere Leistungen zeichnen sich dadurch aus, dass wir die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung sowie ihre Arbeitgeber am Arbeitsplatz begleiten. Ein neues Beispiel hierfür ist der Jobcoach. Er hilft allen Beteiligten, sich auf die besonderen Anforderungen einzustellen und einzulassen, die eine Einschränkung mit sich bringt.

Das LVR-Integrationsamt sieht Beratung und Begleitung als zwei sich ergänzende Angebote. Gerade die verlässliche Begleitung sichert langfristig ein Beschäftigungsverhältnis. Und das wollen wir den Arbeitgebern, Schwerbehindertenvertretungen und schwerbehinderten Beschäftigten im Rheinland auch weiterhin sein: ein verlässlicher Partner!



Christoph Beyer  
Leiter des LVR-Integrationsamtes

# 03

## DIE SCHWERPUNKTE DER ARBEIT IM JAHR 2016

### 3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Integrationsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe (vgl. Kapitel 9.1) und innovative Ansätze wie das LVR-Budget für Arbeit (vgl. Kapitel 3.3 und 10).

Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zu den Investitionskosten von über 230 neu geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Höhe von fast 2 Mio. Euro erhalten. An Integrationsprojekte sind 0,8 Mio. Euro für rein investive Maßnahmen zur Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen geflossen. 12 Integrationsprojekte sind 2016 neu gegründet worden. 150 neue Arbeitsplätze sind entstanden, 93 davon für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen.

Die Einstellung von 910 Menschen mit Behinderungen in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis ist mit mehr als 2 Mio. Euro in Form von Prämien aus dem Landesprogramm „aktion5“ unterstützt worden. 575 Werkstattbeschäftigten ist bisher mit dem Modellprojekt „Übergang 500 Plus“ der Wechsel aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen.

Das LVR-Integrationsamt ist Partner des Bundes und des Landes NRW bei der Umsetzung und Durchführung des Handlungsfeldes 2 „Neue betriebliche Ausbildungsplätze“ und des Handlungsfeldes 3 „Neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ (vgl. Kapitel 10.6). Im Rheinland sind im Rahmen des Programms bisher 341 Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche und 452 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre neu geschaffen worden.

### 3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

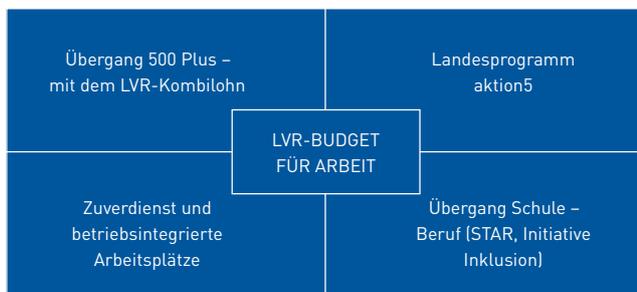
Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bleibt auch 2016 der Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (vgl. Kapitel 9). Schwerbehinderte und gleichgestellte Berufstätige selbst erhalten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen werden übernommen. Finanzielle Förderungen in Höhe von mehr als 8 Mio. Euro sind direkt an schwerbehinderte und gleich-

gestellte Beschäftigte und Selbstständige geflossen. Die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen in Integrationsprojekten ist mit fast 10 Mio. Euro gefördert worden. Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von fast 2.000 Arbeitsplätzen von knapp 7 Mio. Euro sowie rund 22 Mio. Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

### 3.3 LVR-Budget für Arbeit

Durch das LVR-Budget für Arbeit werden erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte gebündelt, um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung

und einem hohen Unterstützungsbedarf neue Wege auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen (siehe dazu Kapitel 10). Die Förderleistungen aus dem LVR-Budget für



Arbeit ergänzen die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf auch flexibel miteinander kombiniert werden. Das LVR-Budget für Arbeit setzt sich aktuell zusammen aus den Modulen:

### aktion5

Schwerpunkt der Förderung ist seit 2008 der Übergang von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei erhalten Arbeitgeber finanzielle Leistungen bei Einstellung zur Beschäftigung oder Ausbildung (Einstellungs- oder Ausbildungsprämie). Der Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen wird bis zu 5 Jahre mit laufenden finanziellen Leistungen gefördert. Schwerbehinderte Menschen werden mit individuellen Maßnahmen wie Jobcoaching, Arbeitstraining oder Mobilitätstraining unterstützt. Gruppenmaßnahmen sowie gendersensible und migrantenspezifische Maßnahmen werden als Projekte gefördert. Im Jahr 2016 sind 970 Einzel-Leistungen und 20 Gruppenmaßnahmen gefördert worden.

### Übergang 500 plus – mit LVR-Kombilohn

Das seit 2011 etablierte Modellprojekt wendet sich konkret an Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen und an wesentlich behinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Ziel der Förderung ist die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das jeweilige Beschäftigungsverhältnis wird durch den Integrationsfachdienst begleitet und betreut. Die schwerbehinderten Menschen erhalten über den Integrationsfachdienst ein vorbereitendes Arbeitstraining zur Vermittlung in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis. Der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch ein Jobcoaching unterstützt und kontinuierlich fachlich begleitet. Seit Beginn des Modellprojektes konnten bereits 575 Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

### Übergang Schule – Beruf (NRW-Landesprogramm STAR und Bundesprogramm Initiative Inklusion)

Ein Kernelement des Bundesprogramms Initiative Inklusion ist die Förderung der beruflichen Orientierung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf. In den Zuständigkeitsbereichen der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe werden die Mittel des Bundesprogramms insbesondere dazu genutzt, um das von den Integrationsämtern etablierte, erfolgreiche Landesprogramm STAR (Schule trifft Arbeitswelt – zur Integration schwer-/behinderter Jugendlicher) nicht nur in den 4 ursprünglich geplanten Modellregionen, sondern landesweit umzusetzen. Seit Programmbeginn sind rund 19.500 Module durchgeführt und 5.000 Schülerinnen und Schüler und deren Eltern erreicht worden.

### Zuverdienst

Mit dem auf 5 Jahre angelegten Modellprojekt „Zuverdienst“ schafft das LVR-Dezernat Soziales eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen für Personen mit wesentlicher Behinderung. Menschen mit einer wesentlichen Behinderung werden bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes und insbesondere in Integrationsprojekten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 5 und 14,75 Stunden beschäftigt und ortsüblich bzw. tariflich entlohnt. Die Fahrtkosten des ÖPNV werden erstattet. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss von bis zu 75 Prozent seines Aufwandes zur Sicherstellung einer fachlich-praktischen Anleitung und zum Ausgleich der behinderungsbedingt verminderten Leistungsfähigkeit des „Minijobbers“. 330 Beschäftigungsmöglichkeiten werden angeboten.

### Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte

Bisher können nur ca. 4 Prozent der Werkstattbeschäftigten im Rahmen von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen ihre sozialen Kompetenzen weiterentwickeln und berufspraktische Erfahrungen sammeln, die es ihnen ermöglichen, eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das Land Nordrhein-Westfalen und die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe haben in Kooperation mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ein Modellprojekt aufgelegt, mit dem landesweit bis zu 1.000 zusätzliche betriebsintegrierte Arbeitsplätze – insbesondere bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes – geschaffen werden sollen. Bis Ende 2016 sind landesweit 1.216 betriebsintegrierte Arbeitsplätze entstanden. Der LVR bietet 47 betriebsintegrierte Beschäftigungsverhältnisse an.

### 3.4 Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im April 2016 ein neues Programm unter dem Namen „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ aufgelegt, um die Schaffung zusätzlicher Arbeits- und Ausbildungsplätze in neuen und bestehenden Integrationsprojekten zu unterstützen und so die Mittel der Ausgleichsabgabe der Integrationsämter in diesem Förderbereich zu entlasten. Das Programm wird mit insgesamt 150 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds beim BMAS finanziert. Der Anteil des LVR-Integrationsamtes an der Gesamtfinanzierung des Programms beträgt ca. 18,2 Mio. Euro (12,14 %).

Das LVR-Integrationsamt wird die Mittel des Programms „AlleImBetrieb“ zur Förderung aller neuen und zusätzlichen Arbeits- und Ausbildungsplätze in bestehenden

und neuen Integrationsprojekten, die ab Juni 2016 bewilligt werden und die den Förderrichtlinien des Programms entsprechen, einsetzen. Aus dem Programm werden einmalige investive Zuschüsse und für mindestens drei Jahre der Beschäftigungssicherungszuschuss finanziert.

Dadurch können voraussichtlich bis Ende 2020 ca. 665 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze in Integrationsprojekten neu geschaffen und für 3 Jahre mit laufenden Leistungen bezuschusst werden – dies entspricht einer jährlichen Steigerung von ca. 150 neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen bei den rheinischen Integrationsprojekten. Die Ausgleichsabgabe des LVR-Integrationsamtes wird im gleichen Zeitraum finanziell entlastet.

### 3.5 Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ – Verlängerung des Handlungsfeldes „Berufsorientierung“ bis zum 30. Juni 2017

Mit der Initiative Inklusion, von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Kammern entwickelt, werden zusätzlich 100 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, mehr schwerbehinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger und Jugendliche sowie ältere schwerbehinderte Menschen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

Das Programm hat eine Laufzeit von 5 Jahren, beinhaltet 4 Förderoptionen (Handlungsfelder) und endet am 30. Juni 2016. Die Beteiligten haben sich darauf verständigt, dass die Förderung des Handlungsfeldes 1 „Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung“ um ein Jahr bis Ende des Schuljahres 2016/2017 kostenneutral verlängert wird. Weitere Informationen zur Umsetzung der Initiative Inklusion im Rheinland finden Sie unter 10.6.



## 3.6 Rahmenvereinbarung zwischen den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe und der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit zur Zusammenarbeit bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsmarktlage entwickelt sich seit Jahren positiv – und dennoch sind Menschen mit Behinderung immer noch überproportional von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit betroffen. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe und die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit wollen ihre bestehende Zusammenarbeit ausbauen und intensivieren, um eine nachhaltige

Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen zu erreichen. Ansatzpunkte dafür werden in individuell abgestimmter Beratung und passgenauen Förderangeboten der verschiedenen Leistungsträger gesehen. Dazu ist im Juli 2016 die gemeinsame Rahmenvereinbarung verabschiedet worden.

## 3.7 In eigener Sache

Im Rahmen ihrer Jahreshauptversammlung am 9. November 2016 in Köln hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) den Leiter des LVR-Integrationsamtes, Christoph Beyer, einstimmig zum neuen Vorsitzenden gewählt. Der 47-Jährige tritt damit die Nachfolge von Ulrich Adlhoch an. Der Leiter des LWL-Integrationsamtes bekleidete dieses Amt seit 2013. Mit der Wahl zieht die Geschäftsstelle der BIH von Münster an den Sitz des LVR-Integrationsamtes nach Köln-Deutz um.

Mitglieder der BIH sind die 17 Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die entweder staatlich oder kommunal organisiert sind. Die Zusammenarbeit dient der

Abstimmung einer einheitlichen Rechtsanwendung bei der Durchführung der Aufgaben, der Erstellung von Arbeitsgrundlagen und Empfehlungen sowie der Weiterentwicklung des beruflichen Behindertenrechts und des Sozialen Entschädigungsrechts. Die BIH ist Herausgeber der Zeitschrift „ZB Behinderte Menschen im Beruf“ und Betreiberin des Online-Angebotes [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de). Sie erstellt bundeseinheitliche Kurs-Konzepte für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie für Arbeitgeber und Personalverantwortliche und führt Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen durch.

## 3.8 Neuer Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Seminare, Forschungsvorhaben

Seit dem 19. September 2016 ist Timo Wissel Leiter der Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben des LVR-Integrationsamtes und folgt damit auf Christoph Beyer in dieser Funktion. Timo Wissel ist Diplom-Sozialarbeiter und Diplom-Pädagoge. Von 2000 bis 2010 arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Forschung und Lehre an der Universität Siegen. Am dortigen Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste (ZPE) begleitete er insbesondere auch verschiedene Projekte zur Teilhabeplanung von Menschen mit Behinderungen. Dem Bereich Arbeit kam hier immer eine bedeutende Rolle zu. Im Jahr 2010 wechselte Timo Wissel zum Landschaftsverband Rheinland. Im damaligen LVR-Dezernat Soziales und Integration war er bis 2013 in den Stabs-

stellen Steuerungsunterstützung Ökonomische Grundsatzzfragen, Controlling, Öffentlichkeitsarbeit und Steuerungsunterstützung Medizinisch-Psychosozialer Fachdienst tätig. Einer seiner Arbeitsschwerpunkte dort war die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Im Rahmen einer Abordnung an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales arbeitete er von 2014 bis 2016 am Bundesteilhabegesetz mit. Dessen Umsetzung begleitet ihn nun auch in seiner neuen Aufgabe.

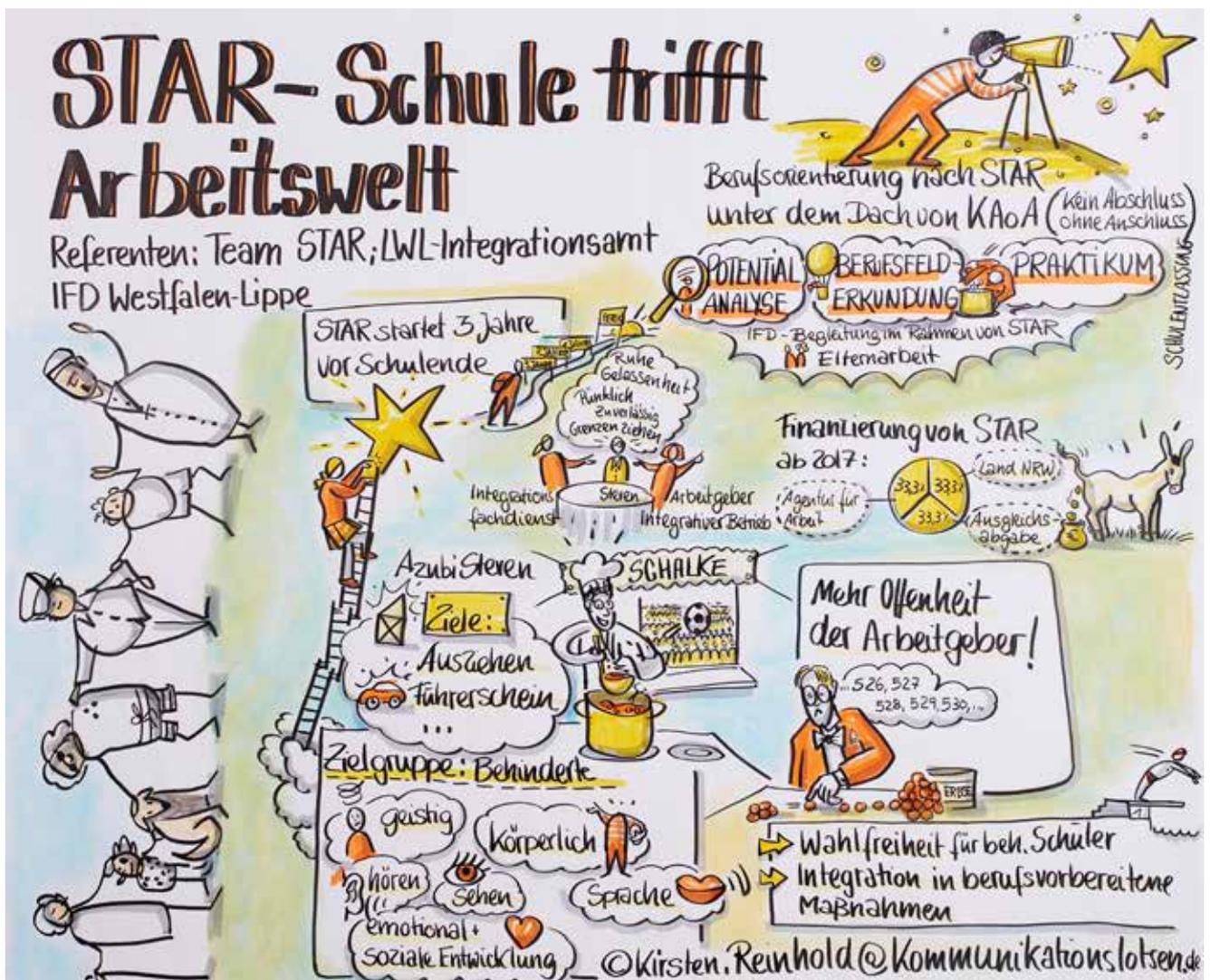
# 04

## EIN AUSBLICK AUF DAS JAHR 2017

### 4.1 STAR – ein Baustein in KAOA

STAR (Schule trifft Arbeitswelt) ist 2009 als regionales Modellprojekt von den Integrationsämtern der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe gestartet. Mit STAR soll sichergestellt werden, dass alle jungen Menschen mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf Zugang zu einer vertieften Berufsorientierung erhalten und ihre besonderen Bedarfe bei der Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung Berücksichtigung finden.

STAR ist heute als ein Baustein des nordrhein-westfälischen Übergangssystems Schule – Beruf „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) etabliert. Mit dem Landesprogramm soll den Schülerinnen und Schülern der Übergang von der Schule in den Beruf erleichtert und Ausbildungsabbrüchen vorgebeugt werden. Das Programm bietet eine praxisnahe Berufsorientierung und zeigt den Schülerinnen und Schülern sowie den Eltern Anschlussperspektiven auf. Mit standardisierten und für alle Schulen verbindlichen Elementen der beruflichen





Orientierung wird sichergestellt, dass das Können und die Interessen der Jugendlichen frühzeitig erkannt und gestärkt werden.

Dazu ist am 31. Januar 2017 eine Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, dem Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe unterzeichnet worden. Die Vereinbarung tritt am 1. August 2017 in Kraft.

Ziel der Vereinbarung ist es, künftig mehr Schulabsolventinnen und -absolventen mit Behinderung in ein Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu platzieren. Dafür setzt sich das Angebot im Rahmen der Berufsorientierung aus verschiedenen (und teilweise verbindlichen) Elementen wie Potenzial-

analyse, betriebliche Praktika und Berufsfelderkundung sowie Elternarbeit zusammen.

Mit der Vereinbarung werden Absprachen zur Begleitung des Veränderungsmanagements bei den Integrationsfachdiensten, in den Schulen und bei den anderen beteiligten Akteuren sowie der Aufbau eines Monitoring-Systems zur Qualitätssicherung des Angebotes getroffen.

Damit einher geht die Finanzierung des behinderungsspezifischen Angebotes zur Berufsorientierung im Rahmen von KAoA. Jeder der Akteure – Land NRW, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und die beiden Landschaftsverbände – beteiligen sich zu je einem Drittel an den Kosten.

Bis Ende 2017 werden die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe ihre bisherigen Konzepte der Berufsorientierung und -begleitung weiterentwickeln, um die Angebote von STAR mit den Angeboten der Berufsorientierung nach KAoA (weiter) zu vernetzen.

Weitere Informationen zu STAR finden Sie in Kapitel 10.2. Informationen zum Landesprogramm KAoA finden sich unter [www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de](http://www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de)

## 4.2 Unbefristete Verlängerung des Projektes SCHÜLERPOOL – Technische Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung von Schülerinnen und Schülern mit dem Förderschwerpunkt Sehen

Das Berufsförderungswerk Düren führt in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst Sehen seit Mai 2014 das dreijährige Projekt „Technische Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen (SCHÜLERPOOL) innerhalb der Berufsorientierung durch. Im Rahmen des Projektes werden Schülerinnen und Schülern mit Unterstützungsbedarf im Bereich Sehen in Förderschulen, im Gemeinsamen Lernen und im Rahmen von Schulpraktika ab der 8. Klasse ein spezifischer Hilfsmittelpool sowie die technische und optische Beratung, Versorgung und Betreuung angeboten. Das Modellprojekt ist mit 410.600 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vom LVR-Integrationsamt finanziert worden.

In der dreijährigen Laufzeit des Projektes wurden 64 Schülerinnen und Schüler beraten und im Rahmen von

5 verschiedenen Modulen bei Praktika und beim Übergang in Ausbildung mit Hilfsmitteln unterstützt.

Wesentlicher Erfolg des Projektes ist die Möglichkeit, die Zeit bis zur endgültigen Versorgung mit Hilfsmitteln zeitnah zu überbrücken und Hilfsmittel leihweise zur Erprobung zu überlassen. Der SCHÜLERPOOL wird ab 2017 dauerhaft installiert, um die behinderungsspezifische Beratung hinsichtlich erforderlicher Hilfsmittel vorrangig im Gemeinsamen Lernen, bei Praktika und beim Übergang in Ausbildung zu gewährleisten.

Es entstehen dauerhaft jährliche Kosten in Höhe von 108.500 Euro, die aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden. Die beim Integrationsfachdienst Sehen dafür zusätzlich eingerichtete Personalstelle wird entfristet und in die Regelfinanzierung überführt.

## Die UN-BRK in der täglichen Arbeit im Betrieb

Vor knapp zehn Jahren ist das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen, die ‚UN-BRK‘, in Kraft getreten. Der Paradigmenwechsel von der Integration hin zur Inklusion bekam damit eine gesetzliche Grundlage. Dieses Gesetz umzusetzen und mit Leben zu füllen, ist zum einen natürlich staatliche Aufgabe. Zum anderen ist aber auch die Zivilgesellschaft aufgerufen, Beiträge zur Umsetzung der UN-BRK zu leisten. Wir alle, ob als Arbeitgeber, Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Kollegen können helfen, zu einem inklusiven Arbeitsmarkt beizutragen oder – einfacher ausgedrückt – Menschen mit den unterschiedlichsten Beeinträchtigungen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Gelingende Inklusion zeigt sich insbesondere im Arbeitsleben. In Konzernen, Betrieben und bei öffentlichen Arbeitgebern hat sich hier in den letzten Jahren bereits vieles getan. Der Impuls, der von der UN-BRK ausgeht, wurde vielerorts von Arbeitgebern, betrieblichen Funktionsträgern und Schwerbehindertenvertretungen aufgegriffen. Die Sensibilität für die Belange von Menschen mit Behinderungen ist vielerorts bereits deutlich gestiegen. Dies zeigt sich zum Beispiel an erarbeiteten Aktionsplänen zur Umsetzung der UN-BRK, abgeschlossenen In-

tegrationsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Jede der daraus resultierenden Maßnahmen stellt einen größeren oder kleineren Mosaikstein für gelingende Teilhabe am Arbeitsleben dar.

Im Dezember des vergangenen Jahres wurde von Bundestag und Bundesrat das Bundesteilhabegesetz verabschiedet. Es beinhaltet nicht zuletzt auch Änderungen im Schwerbehindertenrecht. Diese Änderungen sind zum Teil schon in diesem Jahr in Kraft getreten. Weitere werden in 2018 geltendes Recht. So wird zum Beispiel aus der „Integrationsvereinbarung“ die „Inklusionsvereinbarung“ und die „Beauftragten der Arbeitgeber“ werden zukünftig „Inklusionsbeauftragte“ sein. Durch diese Neuerungen werden nicht nur Begriffe ausgetauscht. Vereinbarungen und Arbeitsaufträge bekommen vielmehr einen neuen inhaltlichen Fokus im Lichte der UN-BRK, den es von uns allen mit Leben zu füllen gilt.

Weiterhin werden mit dem Bundesteilhabegesetz die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt. Ihre Aufgabe wird es sein, die Stärkung ihrer Rechte nun zu nutzen, um im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Impuls, der von der UN-BRK ausgeht, in die tägliche Arbeit im Betrieb zu integrieren.

Die Umsetzungsmöglichkeiten der UN-BRK in der täglichen Arbeit sind vielfältig. Gelingende Inklusion zeigt sich an Beteiligungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen, kann über Bewusstseinsbildung und die Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen erfolgen, die Herstellung von Barrierefreiheit oder die Umsetzung der in Aktionspläne aufgenommenen Maßnahmen. Manchmal reicht aber auch nur ein offenes Ohr oder die Rücksichtnahme auf Kollegen mit Beeinträchtigungen.

Das LVR-Integrationsamt unterstützt hierbei u. a. mit seinem Beratungsangebot, seinen Seminaren, den Publikationen und Fachveranstaltungen. Es verbindet seine Informationen über das Bundesteilhabegesetz notwendigerweise auch mit den Inhalten und der Reflexion der UN-BRK. Die Entwicklung von inklusiven Strukturen ist ein Prozess, der sicherlich noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird. Er braucht Austausch, Beratung und Begleitung, vor allen Dingen aber auch Offenheit für Lösungen, die vielleicht auf den ersten Blick ungewöhnlich oder aufwendig erscheinen. Wir freuen uns, Sie dabei zu begleiten. Ein bekanntes Sprichwort sagt so treffend: Auch der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt. Die ersten Schritte zur Ermöglichung gelingender Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Beeinträchtigungen liegen sicherlich schon hinter uns, weitere noch vor uns. Wir freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam mit Ihnen zu gehen.



**Timo Wissel**  
Abteilungsleiter Öffentlichkeitsarbeit,  
Seminare, Forschungsvorhaben  
LVR-Integrationsamt

## 4.3 Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben einen Anspruch auf ein intensives betriebliches Arbeitstraining durch eine freiberuflich tätige Arbeitstrainerin oder einen Arbeitstrainer (sog. Jobcoaching), wenn dadurch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitert werden können und das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert oder die Aufnahme einer neuen Tätigkeit erreicht werden kann.

Für Menschen mit einer Sinnesbehinderung hat es bis 2014 kein entsprechendes Arbeitstrainingsangebot gegeben, das auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Sehbehinderungen spezialisiert ist und entspre-

chende Fachkompetenzen wie z.B. Gebärdensprache oder Kenntnisse über spezielle sehbehindertentechnische Hilfsmittel aufweist. Zusammen mit dem Integrationsfachdienst Sehen und dem Berufsförderungswerk Düren ist das dreijährige Modellvorhaben „Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)“ entwickelt worden.

Aufgrund des erfolgreichen Modellverlaufs wird dieses bundesweit einmalige Angebot nach Modellende in 2017 durch eine dauerhafte Regelfinanzierung von 2,0 Personalstellen beim Berufsförderungswerk Düren fortgeführt. Die jährlichen Kosten belaufen sich auf ca. 170.000 Euro. Weitere Informationen zu IcoSiR finden Sie in Kapitel 11.

## 4.4 Einrichtung einer Auskunfts- und Informationsstelle

Eine Vielzahl von Trägern erbringt Leistungen, um behinderten bzw. schwerbehinderten Menschen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu öffnen bzw. ihr Arbeitsverhältnis zu sichern. Die Leistungen werden überwiegend nacheinander, teilweise aber auch nebeneinander erbracht. Für behinderte Menschen und deren Arbeitgeber ist es daher schwierig, den oder die richtigen Leistungsträger zu ermitteln. Daher wird durch die Interessen- und Arbeitgeberverbände immer wieder gefordert, eine zentrale und kompetente Stelle einzurichten, an die sich Arbeitgeber und (schwer)behinderte Menschen wenden können.

Ausgehend von dieser Forderung sind die Landschaftsverbände 2016 durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) des Landes NRW gebeten worden, sich an einem Modellprojekt zur besseren Information von behinderten Menschen und deren (potenziellen) Arbeitgebern zu beteiligen. Die Initiative hierzu ging vom Fachbeirat Arbeit und Qualifizierung des Landes NRW aus.

Konkret ist die Idee entstanden, bei den Integrationsämtern der Landschaftsverbände Rheinland und West-

falen-Lippe je eine Auskunfts- und Informationsstelle mit Ansprechpartnern einzurichten, die Auskunft über den zuständigen Leistungsträger und – wenn möglich – persönliche Ansprechpartner geben kann. Hierzu sollen bei den beiden Landschaftsverbänden befristet auf drei Jahre – mit Verlängerungsoption für weitere zwei Jahre – je zwei Stellen eingerichtet werden. Die Stelleninhaber sollen die Aufgabe eines Lotsen übernehmen.

Zu den Aufgaben der Lotsen gehören die Information über mögliche Leistungen verschiedener Leistungsträger, die bestehenden Leistungsvoraussetzungen und die schnelle Klärung der Zuständigkeit für alle in Betracht kommenden Leistungen. Die Lotsen erbringen keine Beratungsleistung und sind auch nicht erstangegangene Stelle nach § 14 SGB IX.

Die Integrationsämter der beiden Landschaftsverbände finanzieren für die Laufzeit des Projektes je eine Stelle. Das MAIS beteiligt sich mit ESF-Mitteln an der Finanzierung von je einer Stelle je Landschaftsverband.

## 4.5 Übergang 500 plus – Programmverlängerung bis Ende 2017

Das ursprünglich auf 5 Jahre angelegte Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ verfolgt das Ziel, mindestens 500 Werkstattbeschäftigte bzw. Schulabgängerinnen und Schul-

abgänger mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf in ein sozialversicherungspflichtiges betriebliches Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu vermitteln. Das Modell endete regulär zum 30. Juni 2016. Aufgrund des

im Jahr 2016 laufenden Gesetzgebungsverfahren zum Bundesteilhabegesetz ist das Modellprojekt zunächst um ein Jahr bis zum 30. Juni 2017 verlängert worden. Da die gesetzlichen Regelungen zu einem Budget für Arbeit erst zum 1. Januar 2018 in Kraft treten, ist das Modell „Über-

gang 500 plus“ unter Beibehaltung der bisherigen Verfahrenswege und Förderkonditionen nochmals bis zum 31. Dezember 2017 verlängert worden. Bis zum Stichtag 31. Dezember 2016 haben 575 Personen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vollzogen.

## 4.6 Ausweitung der Fachberatung für Inklusion bei den Kammern

Seit 2003 finanziert das LVR-Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Fachberaterstellen in den rheinischen Kammerbezirken. Die ersten Kooperationen wurden mit den Handwerkskammern Köln, Aachen und Düsseldorf geschlossen. Kooperationen mit den Industrie- und Handelskammern (IHK) Ruhr, Mittlerer Niederrhein (mit Sitz in Neuss) und Köln folgten.

Seit dem 1. Februar 2017 finanzieren das LVR- und das LWL-Integrationsamt Westfalen eine externe Beraterin für Inklusion bei der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen. Mechthild Schickhoff berät zukünftig die Mitgliedsbetriebe der Landwirtschaftskammer rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im Beruf. Das LVR-Integrationsamt und die IHK Bonn/Rhein-Sieg haben sich ebenfalls auf eine Kooperation zur Einrichtung einer Fachberatung für Inklusion ab 2017 verständigt.

Im Rheinland sind damit nunmehr alle Handwerkskammern sowie 4 von 8 Industrie- und Handelskammern mit

einer Fachberatung für Inklusion aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ausgestattet worden. Mittelfristig sollen auch die anderen IHK-Bezirke eine Beraterin oder einen Berater für Inklusion bekommen. Prävention und Kundennähe – Vorgaben aus dem Bundesteilhabegesetz – können so optimal umgesetzt werden.

Über die Kooperation mit den Kammern erreicht das Unterstützungsangebot des LVR-Integrationsamtes über eine halbe Million weitere Arbeitgeber – insbesondere Kleinbetriebe und mittelständische Unternehmen.

Das Serviceangebot der Kammern umfasst neben einer umfassenden, neutralen und kostenfreien Information und Beratung zu allen Themen rund um Inklusion und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen die Unterstützung bei Fragen zu technischen Arbeitshilfen, die Beratung zu Fördermöglichkeiten/Leistungen zur Teilhabe, die Kontaktaufnahme zu den zuständigen Kostenträgern und die Unterstützung bei der Antragstellung.



## 4.7 Richtlinie und gemeinsame Empfehlung zur Förderung nach § 27 Schwerbehindertenausgleichsverordnung

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kann dem Arbeitgeber im Einzelfall ein personeller und/oder finanzieller Aufwand entstehen, der das im Betrieb übliche Maß deutlich überschreitet. Das Integrationsamt und die 38 rheinischen Fachstellen können dem Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur (teilweisen) Abdeckung dieses besonderen Aufwandes in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses bzw. einer Personellen Unterstützung gewähren.

In 2016 sind die bundesweiten Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zu dieser Förderleistung unter Federführung des LVR-Integrationsamtes überarbeitet und verabschiedet worden. Die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland und das LVR-Integrationsamt haben daraufhin in enger Zusammenarbeit eine Richtlinie bzw. gemeinsame Empfehlung zur Umsetzung und Konkretisierung der BIH-Empfehlungen für das Rheinland entwickelt.

So sind u. a. Bedarfsstufen definiert worden, die die tarifliche bzw. branchen- oder ortsübliche Entlohnung der schwerbehinderten Beschäftigten bzw. der Unterstützungspersonen und den Umfang der behinderungsbedingten Unterstützung sowie den Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers berücksichtigen. Dabei wird abgestellt auf die Brutto-Löhne. Gratifikationen oder sonstige gewinnabhängige Lohnbestandteile bleiben unberücksichtigt.

Bei der Beschäftigungssicherung kann ein Zuschuss zwischen 160 und 850 Euro pro Monat gezahlt werden; bei der Personellen Unterstützung sind es zwischen 113 und 850 Euro pro Monat. Erstmals sind Regelungen zu verschiedenen Szenarien getroffen worden, unter denen es Arbeitgebern zugemutet werden kann, dass die Zuschüsse gekürzt werden.



# 05

## DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

### KURZ & KNAPP

- In Deutschland leben 7.615.560 schwerbehinderte Menschen, ihr Bevölkerungsanteil beträgt 9,3%. In NRW leben 1.768.932 schwerbehinderte Frauen und Männer. Dies entspricht 10% der Bevölkerung. Im Rheinland leben mehr als 52% der schwerbehinderten Menschen in NRW: 925.566 Personen.
- Die Schwerbehindertenquote – und damit die Wahrscheinlichkeit, schwerbehindert zu werden – steigt mit zunehmendem Alter. Während bei den 25 – 35-Jährigen jeder 43ste schwerbehindert ist, hat bei den ab 75-Jährigen jeder Vierte einen Schwerbehindertenausweis. Männer sind – insbesondere die ab 55-Jährigen – eher schwerbehindert als Frauen.
- Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung im Rheinland beträgt 9,7%. Ihr Anteil schwankt regional – zwischen 8,4% in Düsseldorf und 11,6% in Mönchengladbach und Remscheid.
- Bei den Behinderungsarten stehen im Rheinland mit über 20% die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen im Vordergrund.
- Der größte Teil der Behinderungen (94%) ist zurückzuführen auf eine im Laufe des Lebens eingetretene Erkrankung.
- 42% der schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren.

Menschen gelten als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit nicht nur vorübergehend (d. h. länger als 6 Monate) von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dadurch die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Dabei ist es unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Der Grad der Behinderung (GdB)

gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

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

Die letzte Erhebung zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen erfolgte zum 31. Dezember 2015.

GRAFIK 1:  
 SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH BUNDESLÄNDERN UND IHR ANTEIL AN DER BEVÖLKERUNG  
 (STAND 2015)



## LEBENSLAGEN DER BEHINDERTEN MENSCHEN – MIKROZENSUS 2013<sup>1</sup>

Ende 2013 lebten in Deutschland 10,2 Mio. Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Im Durchschnitt war somit fast jeder achte Einwohner (13 %) behindert. Mehr als die Hälfte waren Männer (52 %). Der größte Teil, nämlich rund 7,5 Mio. Menschen, waren schwerbehindert. 2,7 Mio. Menschen lebten mit einer leichteren Behinderung. Gegenüber dem letzten Mikrozensus (2009) ist die Zahl der Menschen mit Behinderung um 7 Prozent beziehungsweise 673.000 Personen gestiegen.

Die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung unterscheidet sich häufig deutlich von der Situation nichtbehinderter Menschen. So sind behinderte Menschen zwischen 25 und 44 Jahren häufiger ledig (58 %) als nichtbehinderte Menschen (45 %) in dieser Altersklasse. Der Anteil der Alleinlebenden in dieser Altersklasse lag bei Menschen mit Behinderung bei 32 Prozent, bei Menschen ohne Behinderung betrug er 21 Prozent. 18 Prozent der behinderten Menschen im Alter von 25 bis 44 Jahren hatten keinen allgemeinen Schulabschluss. Von den Menschen ohne Behinderung im gleichen Alter waren nur 3 Prozent ohne Abschluss. Abitur hatten 13 Prozent der behinderten und 31 Prozent der nichtbehinderten Menschen in dieser Altersklasse.

Am Arbeitsmarkt zeigt sich eine geringere Teilhabe der behinderten Menschen: 67 Prozent der behinderten Menschen im Alter von 25 bis 44 Jahren waren erwerbstätig oder suchten nach einer Tätigkeit; bei den gleichaltrigen Nichtbehinderten waren es 88 Prozent. Behinderte Menschen dieser Altersklasse waren häufiger erwerbslos. Die Erwerbslosenquote betrug 7 Prozent, die entsprechende Quote bei den Nichtbehinderten lag bei 5 Prozent.

### WEITERE ECKPUNKTE ZUR SITUATION DER BEHINDERTEN MENSCHEN INSGESAMT:

- 2,3 Mio. Menschen mit einer Schwerbehinderung sind im erwerbsfähigen Alter.
- 1,7 Mio. Menschen mit einem GdB zwischen 20 und 40 sind im erwerbsfähigen Alter.
- 73 % der behinderten Menschen gehören den Altersgruppen ab 55 Jahre an.
- Menschen mit Behinderung sind beschäftigt als Angestellte (56 %), Arbeiter (31 %), Selbstständige (7 %), Beamte (5 %) und Auszubildende (1 %).
- Menschen mit einer Behinderung sind vorrangig in der Öffentlichen Verwaltung und im privaten und öffentlichen Dienstleistungsgewerbe tätig (40,6 %). Der Anteil der Nichtbehinderten in diesen Wirtschaftsbereichen liegt bei 30,5 %.
- Ein Viertel der behinderten, aber auch der nichtbehinderten Menschen hat keinen Berufsabschluss.
- Familienstand der behinderten Menschen: 56 % sind verheiratet, 17 % ledig, 16 % verwitwet, 11 % geschieden.
- 70 % leben in Haushalten mit 2 und mehr Personen.
- 50 % in der Altersgruppe 25 bis 44 Jahre finanzieren ihren Lebensunterhalt aus Beschäftigung.
- 40 % der 45- bis 65-jährigen behinderten Menschen erhalten Rentenleistungen.
- Arbeitslosengeld I und Hartz IV-Leistungen erhalten 4,5 % der behinderten Menschen.
- Grundsicherung erhalten 3,6 % der Menschen mit Behinderung.

<sup>1)</sup> Der Mikrozensus – die größte Haushaltsbefragung in Deutschland – ist eine Mehrzweckstichprobe, die ausführliche Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung in Deutschland liefert. Die Beantwortung der Fragen zur Behinderung und Gesundheit ist dabei freiwillig. Im Jahr 2013 haben 81 % der Befragten Angaben zur Behinderung gemacht. Hochrechnungen sind anhand dieser Angaben in Verbindung mit der Schwerbehindertenstatistik 2013 erfolgt. Der Mikrozensus ist am 11. Mai 2014 vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht worden.

## 5.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2015 lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.615.560 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von 9,3 Prozent an der gesamten Bevölkerung entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2013 um rund 66.700 Personen oder 0,9 Prozent gestiegen. Gegenüber 2005 ist die Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen um 12,6 Prozent gestiegen. Knapp über die Hälfte (50,8 %) waren Männer.

Bei der Mehrheit der schwerbehinderten Menschen ist von der Versorgungsverwaltung ein Grad der Behinderung von 50 festgestellt worden (2,48 Mio. Personen bzw. 33 %). Dann folgt die Gruppe der Personen mit einem Grad der Behinderung von 100: 1,8 Mio. Personen (24 %).

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat mit 11,2 Prozent den höchsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der Wohnbevölkerung, gefolgt vom Saarland mit 11 Prozent, Brandenburg mit 10,5 Prozent und Hessen mit 10,1 Prozent. Den geringsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung haben Rheinland-Pfalz und Hamburg mit 7,2 Prozent.

Am häufigsten leiden schwerbehinderte Menschen unter körperlichen Behinderungen (61 %): Bei 25 Prozent der Personen sind die inneren Organe oder Organsysteme betroffen. Die Funktionen der Arme und Beine sind bei knapp 13 Prozent eingeschränkt, bei weiteren fast 12 Prozent die Wirbelsäule und der Rumpf. In weniger als 5 Prozent der Fälle liegt Blindheit oder eine Sehbehinderung vor. Hör-, Gleichgewichts- oder Sprachbehinderung

haben einen Anteil von knapp 4 Prozent. Auf geistige oder seelische Behinderungen entfallen 12 Prozent sowie auf zerebrale Störungen rund 9 Prozent. In den verbleibenden Fällen (18 %) können die anerkannten Behinderungen den bestehenden Kategorien nicht eindeutig zugeordnet werden.

Behinderungen sind zum ganz überwiegenden Teil auf Erkrankungen zurückzuführen; bei 86 Prozent der anerkannten Schwerbehinderungen liegt die Ursache in einer Erkrankung. 4 Prozent der Behinderungen sind angeboren bzw. sind im ersten Lebensjahr aufgetreten; Unfälle aller Art – wie Arbeits- und Wegeunfall, Verkehrsunfall oder häuslicher Unfall spielen mit insgesamt weniger als 2 Prozent eine untergeordnete Rolle bei den Behinderungsursachen, ebenso wie dauernde Schäden durch Krieg, Wehr- oder Zivildienst mit weniger als einem Prozent. Bei knapp 8 Prozent ist die Ursache der Behinderung nicht bekannt bzw. auf mehrere Ursachen zurückzuführen.

Die Wahrscheinlichkeit, schwerbehindert zu werden, steigt mit zunehmendem Alter. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an den unter 25-Jährigen liegt bei unter 4 Prozent. Bei den 25- bis 45-Jährigen liegt der Anteil bei unter 8 Prozent, ab dem 45. Lebensjahr steigt er auf 12 Prozent der Altersgruppe. Von den in Deutschland lebenden 23,2 Mio. Menschen zwischen 45 und 65 Jahren sind 2,5 Mio. anerkannt schwerbehindert. Rund 55 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind älter als 65 Jahre; sie nehmen in der Regel nicht mehr am Arbeitsleben teil.

## 5.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2015 sind in Nordrhein-Westfalen 1.768.932 Frauen und Männer von den zuständigen Ämtern bei den Kreisen und kreisfreien Städten als schwerbehindert anerkannt. Dies sind 0,2 Prozent weniger als bei der letzten Erhebung Ende 2013. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Wohnbevölkerung liegt bei 10 Prozent. Knapp die Hälfte (890.000) sind Männer.

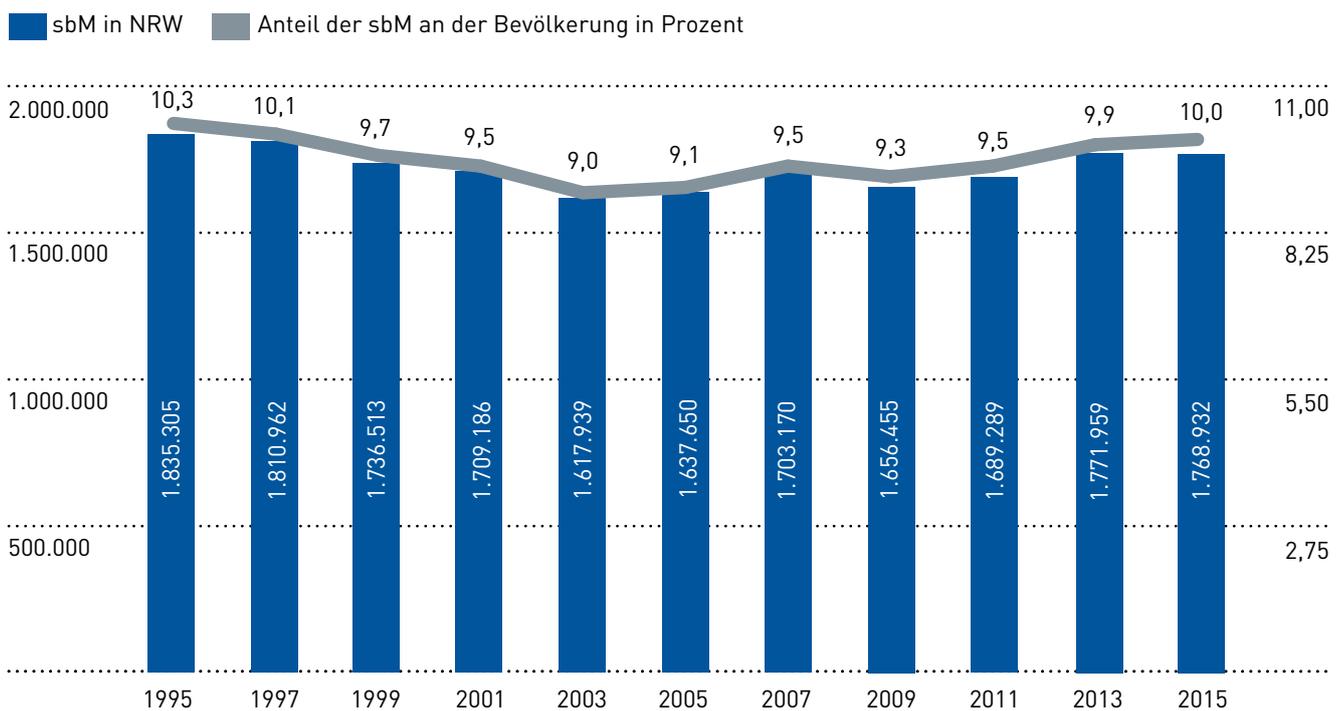
Fast 25 Prozent ist ein Grad der Behinderung von 100 zuerkannt worden. Bei etwas mehr als 30 Prozent der schwerbehinderten Frauen und Männer liegt ein Grad der Behinderung von 50 vor.

Der größte Teil der Behinderungen (94 %) 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 bzw. einer Berufserkrankung. Eine Behinderung aufgrund von Kriegs-, Wehr- oder Zivildienst haben 0,3 Prozent. Bei einem Prozent führen mehrere Ursachen zu der Anerkennung der Behinderung.

Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen nehmen mit 21 Prozent den größten Teil der Behinderungsarten ein, gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit 17 Prozent.

GRAFIK 2:

## ANZAHL DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN IN NRW UND IHR ANTEIL AN DER BEVÖLKERUNG



Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen führen in 11 Prozent der Fälle zu einer anerkannten Behinderung, Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule oder des Rumpfes sind im Jahr 2015 bei knapp 9 Prozent der Fälle ausschlaggebend gewesen. 4 bzw. 3 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert bzw. leiden an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit.

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen knapp 4 Prozent und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen ein Drittel der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, stellen die älteren Personengruppen 56 Prozent der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW.

## 5.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2015 lebten im Rheinland 9.496.071 Menschen. 925.566 bzw. 9,7 Prozent von ihnen sind schwerbehindert. Dies sind rund 7.000 Personen mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2013. Im Rheinland leben mehr als 52 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen. 51 Prozent der Bevölkerung im Rheinland sind weiblich. Bei der Gruppe der schwerbehinderten Menschen sind sie mit einem Anteil von 50 Prozent (464.815) vertreten. Damit entspricht der Anteil der Frauen bei den Menschen mit anerkannter Behinderung mittlerweile ihrem Anteil an der Bevölkerung.

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in den 26 Kreisen und kreisfreien Städten und der StädteRegion Aachen im Rheinland schwankt; besonders hoch ist die Zahl der schwerbehinderten Ein-

wohnerinnen und Einwohner in Mönchengladbach, Remscheid, Essen und Oberhausen mit fast 12 Prozent. Deutlich weniger Einwohner – 8,5 Prozent – sind in den Städten Bonn, Düsseldorf und Köln schwerbehindert (vgl. Grafik 3).

Im Rheinland ergibt sich eine Dreiteilung bei den Arten der Behinderungen (vgl. Grafik 4). Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungsarten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und Sehbehinderung. Diese Behinderungsarten machen gerade einmal 10 Prozent aus.

Ein größerer Teil der behinderten Menschen leidet an einer der folgenden Einschränkungen: knapp 17 Prozent

GRAFIK 3:

ANTEIL DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN AN DER BEVÖLKERUNG IN DEN KREISEN UND STÄDTEN  
IM RHEINLAND (STAND 2015)

	Gesamt	davon Anzahl Frauen	Anteil in % der Bevölkerung
Stadt Mönchengladbach	29.935	15.057	11,61
Stadt Remscheid	12.627	6.516	11,58
Kreis Wesel	52.766	25.948	11,54
Stadt Essen	66.501	34.593	11,53
Stadt Oberhausen	23.868	11.922	11,39
Stadt Solingen	17.543	9.039	11,15
Stadt Wuppertal	38.569	20.259	11,11
Stadt Duisburg	53.517	27.327	10,99
Kreis Düren	27.401	12.777	10,55
StädteRegion Aachen	56.485	27.662	10,31
Stadt Mülheim an der Ruhr	17.218	8.874	10,27
Stadt Leverkusen	16.083	8.143	9,92
Oberbergischer Kreis	26.649	12.570	9,83
Kreis Viersen	28.704	14.146	9,70
Stadt Krefeld	21.154	10.945	9,49
Kreis Euskirchen	17.907	8.268	9,49
Rhein-Erft-Kreis	43.213	21.105	9,35
Kreis Heinsberg	22.578	10.166	9,04
Rhein-Sieg-Kreis	53.050	26.244	9,01
Rheinisch-Bergischer Kreis	25.094	12.566	8,95
Kreis Kleve	27.102	12.611	8,85
Rhein-Kreis Neuss	39.066	19.308	8,79
Kreis Mettmann	41.282	20.925	8,62
Stadt Köln	89.677	46.293	8,57
Stadt Bonn	26.598	14.451	8,47
Stadt Düsseldorf	50.979	27.100	8,40

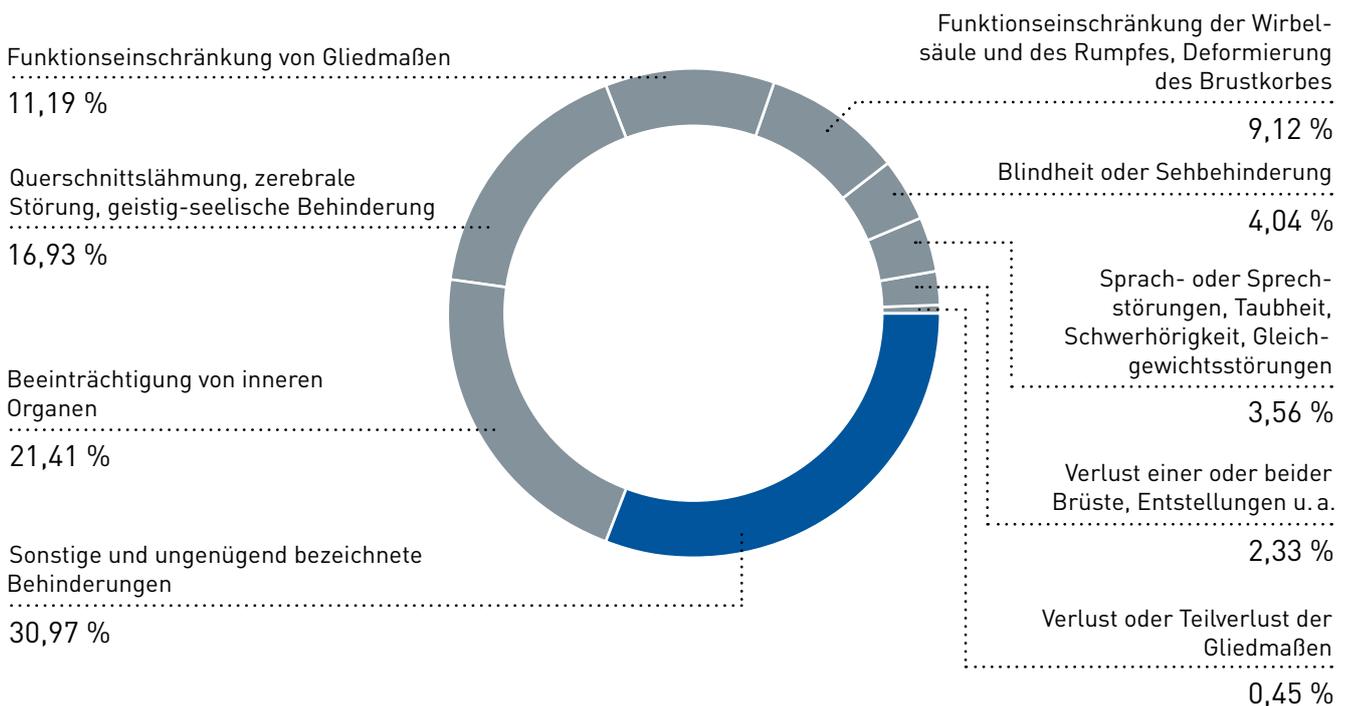
an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten, über 11 Prozent an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen, über 9 Prozent an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes. Mit über 20 Prozent bilden die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen die größte Einzelgruppe. In über 30 Prozent der Fälle liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

Die Verteilung des Grades der Behinderung entspricht dem Bundes- und Landesdurchschnitt; ein Viertel der schwerbehinderten Menschen haben einen Grad der Behinderung von 100 und 30 Prozent ist ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt worden.

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. Den höchsten Anteil der schwerbehinderten Menschen an der erwerbstätigen Bevölkerung hat die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen mit fast 12 Prozent (vgl. Grafik 5).

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen, die ihrem Alter nach dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Waren 2005 nur 29,5 Prozent der anerkannt schwerbehinderten Menschen im Rheinland im erwerbsfähigen Alter, so liegt ihr Anteil Ende 2015 bei 42 Prozent.

GRAFIK 4:  
VERTEILUNG DER BEHINDERUNGSARTEN IM RHEINLAND (STAND 2015)



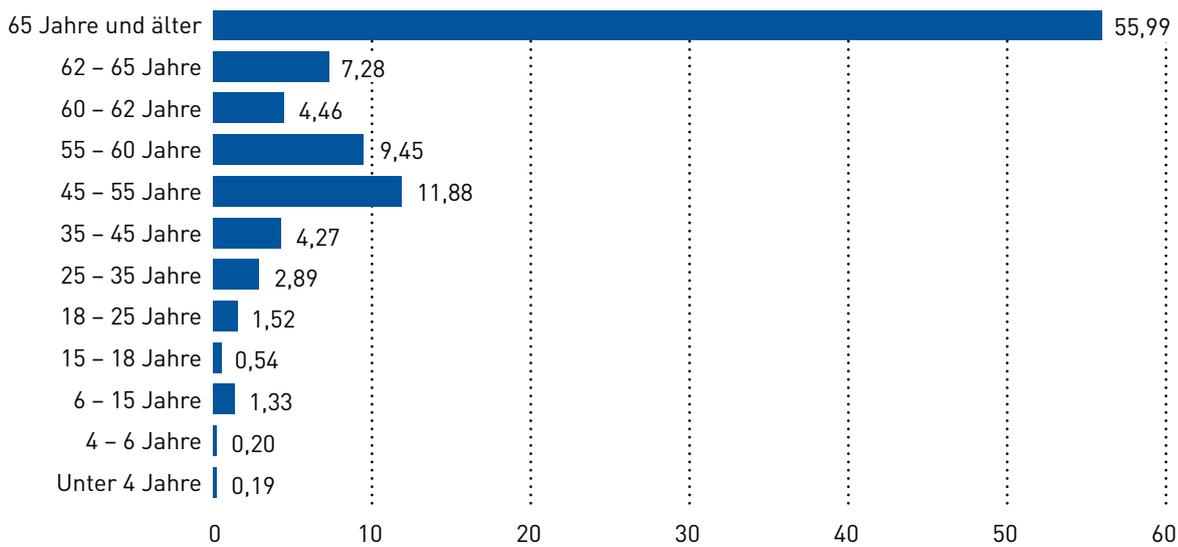
## FESTSTELLUNGSVERFAHREN IN NORDRHEIN-WESTFALEN UND IM RHEINLAND

Seit 2008 sind die Kreise und kreisfreien Städte in NRW für die Durchführung des Feststellungsverfahrens einer (Schwer-)Behinderung zuständig. Ein im Oktober 2014 veröffentlichter Benchmarking-Bericht der Bezirksregierung Münster dokumentiert erstmals die Fallzahlen und Eckdaten. Danach sind in NRW rund 430.000 Erst- und Änderungsanträge zur Anerkennung einer (Schwer-)Behinderung gestellt worden. In mehr als 110.000 Verfahren ist es von Amts wegen zu Nachprüfungen der (Schwer-)Behinderteneigenschaft gekommen. Im Rheinland sind rund 100.000 Erstanträge und 125.000 Änderungsanträge gestellt worden. Von Amts wegen sind weitere rund 54.000 Verfahren eingeleitet worden.

Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von Erst- und Änderungsanträgen in Nordrhein-Westfalen und im Rheinland liegt bei ungefähr 3 Monaten. Nachprüfungen von Amts wegen nehmen in der Regel fünfeinhalb Monate in Anspruch. Bei im Durchschnitt rund 45 Prozent der Erstanträge und 16 Prozent der Änderungsanträge wird in Nordrhein-Westfalen und dem Rheinland ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt (sogenannte Feststellungsquote).

GRAFIK 5:

VERTEILUNG DER ALTERSGRUPPEN DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN IM RHEINLAND (STAND 2015)



## FLÜCHTLINGE UND BEHINDERUNG

Wie viele Flüchtlinge und Asylsuchende mit Behinderung seit 2015 nach Deutschland eingereist sind, ist nicht bekannt (siehe u. a. Bundesdrucksache 18/7514, 24. Verbändekonsultationen der Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention am 15. Februar 2017 in Berlin). Entsprechende Daten werden bei der Antragstellung vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge nicht erhoben, obwohl Flüchtlinge mit körperlichen, geistigen, psychischen oder Sinnesbeeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen zum Personenkreis der besonders Schutzbedürftigen gehören. Schätzungen gehen davon aus, dass allein eine Viertelmillion Menschen im syrischen Bürgerkrieg bislang Gliedmaßen verloren haben. Wie viele Menschen von den psychischen Folgen ihrer traumatischen Erlebnisse im Bürgerkrieg und auf der Flucht betroffen sind, lässt sich nicht abschätzen.

Notunterkünfte, Erstaufnahmeeinrichtungen und kommunale Gemeinschaftsunterkünfte sind nur sehr selten barrierefrei. Gesundheitliche Beeinträchtigungen werden bei der Verteilung auf die Kommunen in der Regel nicht berücksichtigt. So leben z. B. gehörlose Flüchtlinge isoliert, da häufig niemand vor Ort der Gebärdensprache mächtig ist.

Flüchtlinge, Asylsuchende und geduldete Menschen mit Behinderung erhalten eine medizinische Behandlung bei akuten Erkrankungen und Schmerzzuständen. Die Behörden vor Ort können im Rahmen ihres Ermessens darüber hinausgehende Leistungen, etwa aus dem Katalog der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, bewilligen; dies findet aber nur sehr restriktiv statt.

Flüchtlinge und Asylsuchende können bei geklärtem Aufenthaltsstatus (vgl. rechtmäßiger Aufenthalt im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX) und Vorliegen der Voraussetzungen eine Anerkennung der (Schwer-)Behinderung beantragen und zuerkannt bekommen. Von den Leistungsansprüchen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation sind sie jedoch ausgeschlossen.

# 06

## DIE BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

### KURZ & KNAPP

- Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber steigt bundesweit auf 156.306; plus 3.768 oder 2,5%. 40.127 Arbeitgeber (mehr als ein Viertel) beschäftigen trotz Beschäftigungspflicht keinen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen.
- Die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze steigt bundesweit auf 1.057.978; die Quote beträgt 4,7%.
- Gleichgestellte Menschen haben einen Anteil von 16% an der Beschäftigungsquote.
- Jeder 29. Arbeitsplatz in der Wirtschaft und jeder 17. Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst ist mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt.
- 7.099 schwerbehinderte und gleichgestellte Jugendliche absolvieren eine betriebliche Ausbildung bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber.
- 167.700 Arbeitsplätze bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern sind mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Dies sind 29.400 mehr als bei der letzten Erhebung in 2010. Der Anteil der gleichgestellten Beschäftigten liegt bei 30 Prozent. In NRW ist die Zahl der besetzten Arbeitsplätze um 8.100 auf 36.300 gestiegen.
- Die Beschäftigungsquote in NRW verbleibt im Jahr 2014 bei 5,2% (Platz 3 im Bundesgebiet). Die Beschäftigungsquote im Rheinland liegt bei fast 5,4%.
- Jeweils rund ein Viertel der Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland erfüllt die Beschäftigungsquote nur zum Teil bzw. beschäftigt trotz Beschäftigungspflicht keine schwerbehinderten Menschen.
- Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland und dem LVR liegt bei 8,3%. Es werden über 8.650 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt.

Die Meldung der Arbeitgeber zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (§ 80 SGB IX) erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres. Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind von der Bundesagentur für Arbeit am 15. April 2017 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2015.

#### Allgemeine Beschäftigungssituation

Ende 2015 liegt die Zahl der erwerbstätigen Personen in Deutschland bei fast 45 Millionen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze liegt im gleichen Zeitraum bei über 31 Millionen.

#### Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

Alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt sind verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen zu beschäftigen. Alle nachfolgenden Angaben beziehen sich auf diese beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber.

Im Jahr 2015 unterliegen 156.306 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Dies sind 3.768 mehr als im Vorjahr. Damit steigt im achten Jahr in Folge die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehen

26,8 Millionen Arbeitsplätze – eine halbe Million mehr als im Vorjahr. Die Zahl der bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht zu berücksichtigenden Arbeitsplätze liegt bei 22,6 Millionen – plus 380.000. Dies spiegelt die heutigen betrieblichen Gegebenheiten wider, bei denen Arbeitsverhältnisse mit unter 18 Wochenstunden einen hohen Anteil haben, die aber keine Berücksichtigung bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote finden. 2015 müssen – rein rechnerisch – 1.089.978 Arbeitsplätze besetzt werden, um die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent zu erfüllen. Dies sind rund 18.250 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist 2015 weiter gestiegen. Es waren 1.057.978 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt, eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 15.100. Damit sind im statistischen Durchschnitt 97 Prozent der vom Gesetzgeber geforderten Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt, ein leichter Rückgang von 0,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Um aber die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig

zu erfüllen, müssten bundesweit 265.735 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein.

Mit einer Beschäftigungsquote in Deutschland von 4,7 Prozent verbleibt die Quote auf dem Niveau des Vorjahres. Die Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern der privaten Wirtschaft wie des Öffentlichen Dienstes stagnieren im Berichtszeitraum bei 4,1 Prozent bzw. 6,6 Prozent.

Mehr als 16 Prozent der besetzten Pflichtplätze sind mit einer behinderten Person besetzt, die von der Agentur für Arbeit auf Antrag gleichgestellt wurde. Damit ist die Zahl der Beschäftigten mit Gleichstellung im Berichtszeitraum weiter gestiegen: um rund 7.400 auf insgesamt 167.532 Personen. 7.099 schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende zählen per Gesetz auf zwei Pflichtplätze bei der Ermittlung der Quote; ihre Zahl ist im Erhebungsjahr um nur 90 gestiegen. Die Zahl der Mehrfachanrechnungen bei den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sinkt stetig weiter – im Berichtszeitraum um rund 800 auf knapp 12.160 Personen.

TABELLE 1:  
ARBEITSPLÄTZE UND BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN DEUTSCHLAND, 2011 – 2015

	2015	2014	2013	2012	2011
Erwerbstätige	<b>44.929.000</b>	42.652.000	42.228.000	42.060.000	41.470.000
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	<b>31.144.510</b>	30.468.300	29.884.370	29.605.200	28.751.100
Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber	<b>156.306</b>	152.538	149.810	145.708	142.847
Für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe berücksichtigte Arbeitsplätze gemäß der gesetzlichen Vorgaben	<b>22.600.544</b>	22.218.927	21.756.517	21.439.149	21.145.088
Pflichtarbeitsplätze	<b>1.089.978</b>	1.071.737	1.049.550	1.034.840	1.021.042
Besetzte Arbeitsplätze*	<b>1.057.978</b>	1.042.889	1.016.065	995.717	964.457
Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	<b>265.735</b>	258.604	255.340	253.927	257.380
Beschäftigungsquote insgesamt in %	<b>4,7</b>	4,7	4,7	4,6	4,6
– davon Privatwirtschaft in %	<b>4,1</b>	4,1	4,1	4,1	4,0
– davon Öffentlicher Dienst in %	<b>6,6</b>	6,6	6,6	6,6	6,5

\* inkl. Mehrfachanrechnungen

## 6.1 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Deutschland

Der Anteil der Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nachkommen und 5 Prozent oder mehr schwerbehinderte Menschen in ihren Betrieben und Dienststellen beschäftigen, sinkt im Jahr 2015 leicht um 0,3 auf 23,5 Prozent. Der Anteil der Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht überhaupt

keine schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beschäftigen, ist um 0,1 Prozent auf 25,7 Prozent gestiegen. Alle anderen Arbeitgeber (50,8%) kommen ihrer Verpflichtung nur zum Teil nach, haben also eine Beschäftigungsquote von weniger als 1 bis unter 5 Prozent.

TABELLE 2:  
 BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN DEN BUNDESLÄNDERN  
 2015

Regionaldirektion	Quote in %		
	Gesamt	Privatwirtschaft	Öffentl. Dienst
Baden-Württemberg	4,4	4,1	5,6
Bayern	4,6	4,0	6,6
Berlin	5,4	3,8	8,1
Brandenburg	4,3	3,5	6,2
Bremen	4,3	3,7	6,4
Hamburg	4,2	3,6	7,0
Hessen	5,2	4,7	8,0
Mecklenburg-Vorpommern	5,1	4,2	7,5
Niedersachsen	4,2	4,0	5,1
Nordrhein-Westfalen	5,2	4,7	7,1
Rheinland-Pfalz	4,1	3,7	4,3
Saarland	4,3	3,8	6,1
Sachsen	4,1	3,3	6,3
Sachsen-Anhalt	3,5	3,1	5,7
Schleswig-Holstein	4,4	3,7	6,2
Thüringen	4,5	3,8	6,3

### Betriebsgröße entscheidet mit über die Beschäftigungsquote

Die Größe eines Unternehmens hat Einfluss auf die Erfüllung seiner Beschäftigungsquote. Je größer ein Unternehmen, desto höher ist auch seine Beschäftigungsquote. Fast 90 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeit-

geber in Deutschland haben bis zu 250 Mitarbeiter; sie stellen mehr als ein Drittel der Arbeitsplätze. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in diesen Betrieben liegt bei 3,5 Prozent. In Betrieben und Dienststellen mit bis zu 500 Beschäftigten erreicht die Quote 4,3 Prozent. Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten erreichen eine Quote von 4,7 Prozent. Ab 1.000 Mitarbeitern liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote dann schon bei 5,0 Prozent bzw. sogar deutlich darüber.

### Verteilung der Beschäftigung

Mehr als 92 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber in der Bundesrepublik sind private Arbeitgeber. Die Privatwirtschaft beschäftigt fast 79 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 69 Prozent aller schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Der Öffentliche Dienst stellt in Deutschland weniger als 8 Prozent der Arbeitgeber und beschäftigt gut dreißig Prozent der erwerbstätigen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Damit ist nicht einmal jeder 29. Arbeitsplatz in der privaten Wirtschaft und mehr als jeder 17. Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt.

### Branche hat Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen ist in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. Der Öffentliche Dienst/Sozialversicherung hat mit 7 Prozent die höchste Beschäftigungsquote,

## BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Laut der amtlichen Bevölkerungsfortschreibung für 2015 leben in Deutschland 5.988.000 Menschen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren. 1.113.701 von ihnen stehen in einem Ausbildungsverhältnis bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Damit stehen 18,5 Prozent der Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren in einem Ausbildungsverhältnis bei einem Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen. Im Jahr 2015 waren 7.099 Arbeitsplätze (plus 91 gegenüber dem Vorjahr) mit schwerbehinderten oder gleichgestellten jungen Menschen besetzt. Damit sind deutlich weniger als 1 Prozent der Ausbildungsplätze mit einem behinderten jungen Menschen besetzt. Während jeder 5. nicht behinderte Jugendliche in dieser Altersgruppe einen Ausbildungsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat, ist es bei den anerkannt schwerbehinderten jungen Menschen nur jeder 16. dieser Altersgruppe.

In Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der sich in einer betrieblichen Ausbildung bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber befindlichen behinderten Jugendlichen von 1.664 auf nunmehr 1.713 gestiegen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist um 836 auf 269.090 gestiegen. Von den 28.345 schwerbehinderten Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen hat rund jeder 16. einen Ausbildungsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

## ERHEBUNG BEI NICHT BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTIGEN ARBEITGEBERN

Die bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen werden in den jährlichen offiziellen Statistiken nicht berücksichtigt. Alle 5 Jahre führt die Bundesagentur für Arbeit deshalb eine Stichproben-Erhebung bei Arbeitgebern mit bis zu 20 Arbeitsplätzen durch. Die letzte Erhebung erfolgte im Jahr 2015. Bundesweit sind 116.600 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und 51.200 mit gleichgestellten Menschen besetzt. Das sind 20.700 bzw. 8.800 mehr besetzte Arbeitsplätze als bei der Erhebung im Jahr 2010.

Der Anteil der schwerbehinderten Frauen beträgt 47 Prozent. In den vier Wirtschaftszweigen „Handwerk“, „Dienstleistungen“, „Gesundheits-/Sozialwesen“ und „Baugewerbe“ werden fast drei Viertel der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen beschäftigt.

In Nordrhein-Westfalen sind 36.300 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Dies sind über 8.100 mehr als im Jahr 2010. 45 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten sind Frauen. Der Anteil der gleichgestellten Beschäftigten liegt bei fast 28 Prozent; ihr Anteil hat sich um 12 Prozent gesteigert.

gefolgt vom Bergbau mit 6,5 Prozent sowie dem Fahrzeugbau mit 6,0 Prozent. Am anderen Ende liegen seit Jahren unverändert das Gastronomiegewerbe bzw. die Land- und Forstwirtschaft mit 2,9 bzw. 2,7 Prozent.

### Status, Alter, Geschlecht

Die Gesamtzahl der besetzten Arbeitsplätze setzt sich zusammen aus fast 83 Prozent schwerbehinderten Men-

schen, 16 Prozent gleichgestellten behinderten Menschen und einem Prozent sonstigen anrechnungsfähigen Personen (z. B. Bergmann-Versorgungsscheininhaber). Der Anteil der Frauen an der Beschäftigungsquote bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beträgt fast 45 Prozent. Die Altersgruppen ab 45 Jahre stellen fast 82 Prozent der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.

## 6.2 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2015 geben 32.529 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab; 2,3 Prozent mehr als im Vorjahr. Von diesen Arbeitgebern beschäftigen 7.412 bzw. 23 Prozent gar keine schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent und mehr erreichen 8.779 Arbeitgeber (27%). Jeder zweite Arbeitgeber (16.338) erfüllt seine Beschäftigungsverpflichtung nur zum Teil. Die Beschäftigungsquote der privaten und öffentlichen Arbeitgeber liegt – wie im Vorjahr – bei 5,2 Prozent. In den anzeigepflichtigen Betrieben und Dienststellen sind 272.483 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Personen besetzt, 2.891 mehr als im Vorjahr.

Die Quote in der Privatwirtschaft verbleibt bei 4,7 Prozent. 191.896 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen werden beschäftigt. Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft in Nordrhein-West-

falen hätten weitere 52.392 Arbeitsplätze besetzt sein müssen. Mit 4,7 Prozent Beschäftigungsquote steht die Privatwirtschaft in Nordrhein-Westfalen im bundesweiten Vergleich zusammen mit Hessen an der Spitze. Die niedrigsten Beschäftigungsquoten weisen Sachsen-Anhalt und Sachsen mit 3,1 bzw. 3,3 Prozent auf.

Im Öffentlichen Dienst verbleibt in 2015 die Beschäftigungsquote bei 7,1 Prozent; es werden 80.588 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt. Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote bei allen öffentlichen Arbeitgebern wären 2.572 weitere Pflichtarbeitsplätze zu besetzen gewesen. Mit 7,1 Prozent Beschäftigungsquote steht der Öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen im bundesweiten Vergleich auf Platz 3. Spitzenreiter sind Hessen und Mecklenburg-Vorpommern mit 8,0 bzw. 7,5 Prozent, auf Platz 4 folgt Hamburg mit 7,0 Prozent. Die niedrigsten Beschäftigungsquoten im Öffentlichen Dienst haben Niedersachsen und Rheinland-Pfalz mit 5,1 bzw. 5,3 Prozent.

TABELLE 3:

## BESCHÄFTIGTE\* SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH GESCHLECHT, ALTER UND PERSONENGRUPPE IN NRW

		Erhebungsjahr 2015	Gesamt	Männer	Frauen
		Beschäftigte schwerbehinderte Menschen	<b>242.362</b>	138.987	103.375
nach Altersgruppen	15 bis unter 20 Jahre		<b>364</b>	234	130
	20 bis unter 25 Jahre		<b>2.632</b>	1.561	1.071
	25 bis unter 30 Jahre		<b>4.554</b>	2.480	2.074
	30 bis unter 35 Jahre		<b>6.883</b>	3.564	3.318
	35 bis unter 40 Jahre		<b>9.814</b>	5.121	4.692
	40 bis unter 45 Jahre		<b>15.901</b>	8.531	7.370
	45 bis unter 50 Jahre		<b>34.734</b>	19.442	15.292
	50 bis unter 55 Jahre		<b>51.831</b>	29.127	22.704
	55 bis unter 60 Jahre		<b>63.992</b>	37.360	26.633
	60 Jahre und älter		<b>51.654</b>	31.565	20.090
nach Personengruppen	Auszubildende		<b>1.713</b>	1.041	672
	Schwerbehinderte Menschen		<b>211.424</b>	119.297	92.127
	Gleichgestellte Menschen		<b>26.652</b>	16.079	10.572
	Sonstige Personen		<b>2.573</b>	2.569	4

\* Jahresdurchschnittszahlen

TABELLE 4:

## BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IM RHEINLAND UND IN WESTFALEN-LIPPE IM JAHR 2015

Arbeits- agenturbezirk	Anzahl Arbeitgeber	Arbeitsplätze*				Pflichtarbeitsplätze*			Ist-Quote
		Gesamt	davon Auszu- bildende	davon Stellen nach § 73 [2,3] SGB IX	zu zählende Arbeits- plätze	Soll	IST	unbesetzt**	%
Aachen-Düren	1.680	251.330	11.738	36.402	203.190	9.705	<b>9.138</b>	2.396	<b>4,49</b>
Bergisch Gladbach	1.172	185.732	9.014	16.465	160.253	7.699	<b>7.134</b>	1.918	<b>4,45</b>
Bonn	1.553	652.906	25.052	61.501	566.353	28.947	<b>44.759</b>	2.261	<b>7,91</b>
Brühl	903	129.984	5.130	22.970	101.884	4.836	<b>4.552</b>	1.229	<b>4,47</b>
Düsseldorf	1.690	793.065	27.563	80.938	684.564	33.866	<b>34.825</b>	6.926	<b>5,10</b>
Duisburg	634	124.289	5.700	11.943	106.647	5.178	<b>6.714</b>	788	<b>6,30</b>
Essen	1.060	279.938	13.930	49.776	216.233	10.556	<b>11.578</b>	2.082	<b>5,36</b>
Köln	2.182	695.068	23.256	105.869	565.944	27.731	<b>26.331</b>	6.778	<b>4,66</b>
Krefeld	919	113.275	4.508	12.827	95.940	4.549	<b>4.813</b>	1.068	<b>5,02</b>
Mettmann	1.112	143.552	4.645	14.868	124.039	5.881	<b>4.987</b>	1.671	<b>4,02</b>
Mönchen- gladbach	1.140	184.866	6.739	25.537	152.590	7.346	<b>6.850</b>	1.946	<b>4,50</b>
Oberhausen	590	102.811	4.347	19.715	78.749	3.788	<b>3.997</b>	800	<b>5,08</b>
Wesel	1.273	159.088	6.862	26.813	125.413	5.911	<b>5.885</b>	1.439	<b>4,70</b>
Solingen- Wuppertal	1.061	170.927	6.915	21.343	142.669	6.849	<b>7.534</b>	1.273	<b>5,29</b>
<b>Rheinland***</b>	<b>16.969</b>	<b>3.986.831</b>	<b>155.399</b>	<b>506.967</b>	<b>3.324.468</b>	<b>162.842</b>	<b>179.097</b>	<b>32.575</b>	<b>5,39</b>
<b>Westfalen- Lippe***</b>	<b>15.560</b>	<b>2.365.171</b>	<b>113.691</b>	<b>310.728</b>	<b>1.940.753</b>	<b>92.857</b>	<b>93.386</b>	<b>22.389</b>	<b>4,81</b>

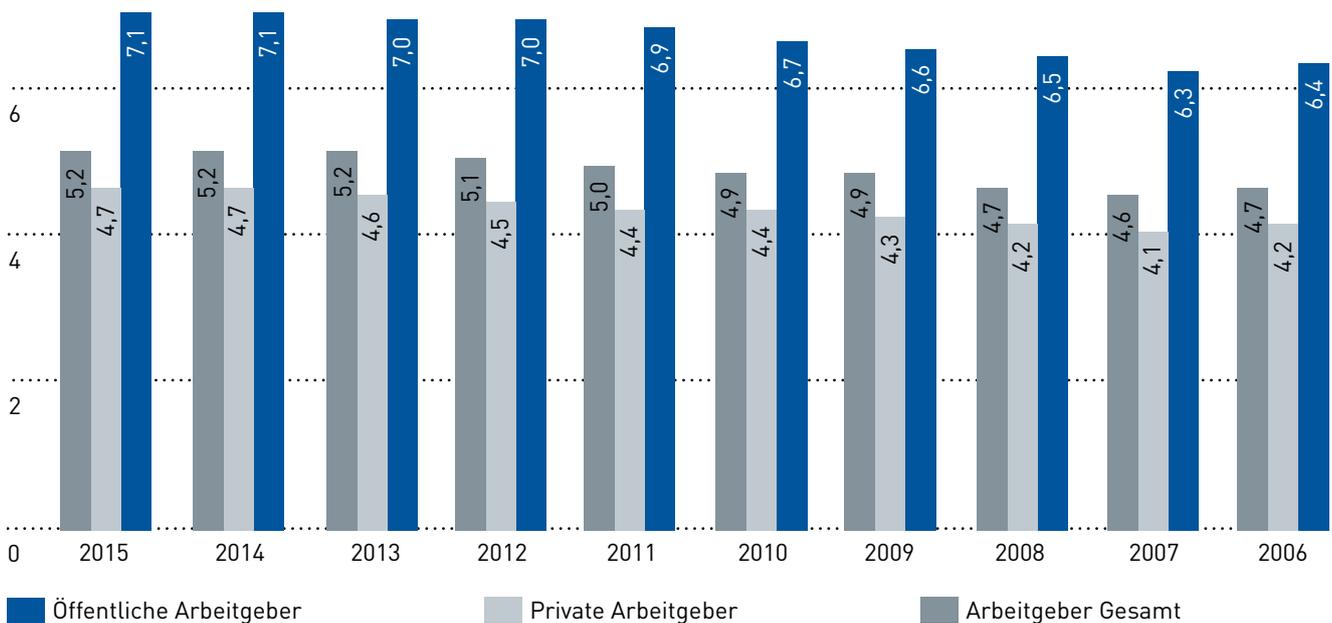
\* Jahresdurchschnitt

\*\* um alle Pflichtplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in der Region zu besetzen

\*\*\* rechnerisch auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

GRAFIK 6:

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN NACH ARBEITGEBERN IN PROZENT, 2006 – 2015



## 6.3 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht im Rheinland

Im Jahr 2015 geben 16.969 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab, über 400 mehr als im Vorjahr. Mit 179.097 besetzten Arbeitsplätzen in den anzeigepflichtigen Betrieben und Verwaltungen werden rund 1.100 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen mehr beschäftigt als im Vorjahr. Um aber in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 32.600 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Frauen und Männern besetzt werden.

Die Arbeitgeber in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von fast 5,4 Prozent. Aber nur 6 der 14 Arbeitsagenturbezirke erfüllen im Erhebungsjahr 2015 die Beschäftigungsquote von 5 Prozent eigenständig: Der Agenturbezirk Bonn erreicht eine Beschäftigungsquote von 7,9 Prozent, die Quote im Arbeitsagenturbezirk Duisburg beträgt 6,3 Prozent und in Essen liegt sie bei fast 5,4 Prozent. Die Arbeitsagenturbezirke Solingen-Wuppertal und Düsseldorf erreichen eine Quote von 5,3 bzw. 5,1 Prozent. Die verbleibenden acht rheinischen Arbeitsagenturbezirke erreichen eine Quote knapp über 4 Prozent und darüber. Am unteren Ende steht der Arbeitsagenturbezirk Mettmann mit 4,02 Prozent.

TABELLE 5:

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN ARBEITGEBERN IM RHEINLAND 2015

Arbeitsagenturbezirk	2015		
	alle Arbeitgeber	davon privat	davon öffentlich
Aachen-Düren	4,5	4,0	6,0
Bergisch Gladbach	4,5	4,2	6,9
Bonn	7,9	7,3	9,7
Brühl	4,5	4,1	6,9
Düsseldorf	5,1	3,4	6,7
Duisburg	6,3	6,1	7,9
Essen	5,4	5,2	6,2
Köln	4,7	4,3	6,9
Krefeld	5,0	4,6	6,8
Mettmann	4,0	3,8	5,7
Mönchengladbach	4,5	4,0	7,7
Oberhausen	5,1	4,8	6,8
Wesel	4,7	4,2	7,7
Solingen-Wuppertal	5,3	4,5	7,7
<b>Arbeitsagenturbezirke mit den niedrigsten Quoten</b>			
Düsseldorf		3,4	
Mettmann	4,0		5,7
<b>Arbeitsagenturbezirk mit der höchsten Quote</b>			
Bonn	7,9	7,3	9,7

TABELLE 6:

## ARBEITGEBER MIT SITZ IM RHEINLAND UND IHRE VERTEILUNG NACH DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTE IN PROZENT

	2015		2014	2013	2012	2011
<b>Zahl Arbeitgeber</b>	<b>16.905</b>		16.210	15.419	15.760	15.600
<b>Quote</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Prozent</b>				
<b>0 %</b>	<b>4.078</b>	<b>24,12</b>	<b>24,56</b>	<b>24,95</b>	<b>25,14</b>	<b>25,55</b>
bis unter 1 %	627	3,71	3,61	3,72	3,93	4,12
1 bis unter 2 %	1.415	8,37	8,18	8,17	8,69	9,42
2 bis unter 3 %	2.042	12,08	12,04	11,91	12,15	12,19
3 bis unter 4 %	2.337	13,82	13,51	13,16	13,58	14,18
4 bis unter 5 %	2.061	12,19	12,18	12,67	12,24	11,56
<b>Zwischensumme bis unter 5 %</b>	<b>12.560</b>	<b>50,17</b>	<b>49,52</b>	<b>49,63</b>	<b>50,59</b>	<b>51,47</b>
5 bis unter 6 %	1.239	7,33	7,66	7,29	7,29	6,75
6 bis unter 7 %	902	5,34	5,56	5,28	5,23	4,97
7 bis unter 8 %	699	4,13	4,05	4,35	3,69	3,74
8 bis unter 9 %	516	3,05	2,86	2,61	2,53	2,40
9 bis unter 10 %	320	1,89	1,91	1,86	1,87	1,69
10 bis unter 11 %	181	1,07	1,13	1,02	1,12	1,02
11 bis unter 12 %	132	0,78	0,74	0,68	0,61	0,63
12 % und mehr	356	2,11	2,02	2,33	1,93	1,78
<b>Zwischensumme über 5 %</b>	<b>4.345</b>	<b>25,70</b>	<b>25,93</b>	<b>25,42</b>	<b>24,27</b>	<b>22,98</b>

Die privaten beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stellen im Rheinland 94 Prozent aller Arbeitgeber; fast zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten dort. Jeder 25. Arbeitsplatz ist mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt. Die Quote in der Privatwirtschaft liegt im Erhebungsjahr 2015 bei 4,8 Prozent – rund 121.000 Arbeitsplätze sind mit Personen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung besetzt. Dennoch müssten zur Erreichung der gesetzlichen Beschäftigungsquote weitere 31.275 schwer-

behinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen einen Arbeitsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber finden.

Im Öffentlichen Dienst liegt die Beschäftigungsquote im Rheinland bei 7,3 Prozent; es werden über 58.038 Menschen mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung beschäftigt. Damit ist jeder 15. Arbeitsplatz in den Behörden mit einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person besetzt.

## 6.4 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland

Das Zuständigkeitsgebiet des Landschaftsverbandes Rheinland umfasst die StädteRegion Aachen sowie 12 Kreise und 13 kreisfreie Städte mit rund 9,5 Mio. Einwohnern. In den Kommunalverwaltungen des Rheinlandes und beim Landschaftsverband Rheinland arbeiten rund 104.170 Beschäftigte, davon sind 8.653 schwerbehindert oder gleichgestellt (Vorjahr: 8.339). Im Jahr 2015 beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern 8,31 Prozent. Sie reicht von 6,12 Prozent in der StädteRegion Aachen bis zu 12,69 Prozent im Kreis Wesel. Damit erfüllen die kommunalen

Arbeitgeber im Rheinland seit nunmehr sieben Jahren alle die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent.

Vier Verwaltungen beschäftigen zwischen 6 und 7 Prozent schwerbehinderte Menschen: der Kreis Euskirchen, die StädteRegion Aachen, der Rhein-Kreis Neuss und der Oberbergische Kreis. Mit den Städten Bonn, Duisburg, Köln, Mülheim/Ruhr, Oberhausen und Solingen sowie dem Kreis Mettmann, dem Rhein-Sieg-Kreis und dem Rheinisch-Bergischen Kreis erfüllen neun kommunale Arbeitgeber eine Quote zwischen 7 und 8 Prozent.



Die Städte Düsseldorf, Essen, Krefeld und Remscheid sowie die Kreise Kleve, Düren, Heinsberg, Viersen und der Rhein-Erft-Kreis haben eine Beschäftigungsquote zwischen 8 und 9 Prozent. Die vier Verwaltungen der Städte Leverkusen, Mönchengladbach und Wuppertal sowie des Kreises Wesel beschäftigen zwischen 9 und fast 13 Prozent schwerbehinderte Menschen. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen bei den Kommunalverwaltungen im Rheinland steigt seit 2002 kontinuierlich.

Diese Entwicklung lässt sich auch beim Landschaftsverband Rheinland beobachten. Hat die Beschäftigungsquote 2002 noch bei 6,63 Prozent gelegen, so stabilisiert sie sich im Erhebungsjahr 2015 bei 9,93 Prozent.

## TEILZEITBESCHÄFTIGUNG HAT AUSWIRKUNGEN AUF DIE OFFIZIELLE BESCHÄFTIGUNGSQUOTE

Bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote wird nur ein Teil der Arbeitsplätze bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern berücksichtigt. So bleiben Ausbildungsplätze unberücksichtigt. Per gesetzlicher Definition sind auch Arbeitsplätze mit weniger als 18 Wochenstunden keine Arbeitsplätze im Sinne von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe; auch sie bleiben unberücksichtigt. Die Schere zwischen den Arbeitsplätzen insgesamt und den Arbeitsplätzen, die bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht berücksichtigt werden, öffnet sich immer weiter.

Im Jahr 2015 werden nur noch 84 Prozent der bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehenden Arbeitsplätze zur Ermittlung der Beschäftigungsquote herangezogen. Wenn man die Ausbildungsplätze bundesweit unberücksichtigt lässt, sind 2015 knapp 3,1 Millionen Arbeitsplätze der Ermittlung der Beschäftigungsquote und damit der Ausgleichsabgabe entzogen worden. Vor 10 Jahren sind es nur knapp zwei Millionen Arbeitsplätze gewesen. In Nordrhein-Westfalen bleiben fast 820.000 Arbeitsplätze unberücksichtigt; im Rheinland sind es rund 507.000.

TABELLE 7:

## BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN KOMMUNALEN ARBEITGEBERN IM RHEINLAND, 2011 – 2015, IN PROZENT

<b>Kommunen im Rheinland und der LVR</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
StädteRegion Aachen	<b>6,12</b>	7,52	7,66	7,66	7,62
Stadt Bonn	<b>7,34</b>	7,27	6,88	6,32	6,01
Stadt Duisburg	<b>7,32</b>	7,62	7,37	6,90	6,46
Kreis Düren	<b>8,20</b>	8,38	8,56	8,99	8,80
Stadt Düsseldorf	<b>8,00</b>	7,80	7,44	7,35	7,31
Stadt Essen	<b>8,05</b>	8,07	8,16	7,98	7,20
Kreis Euskirchen	<b>6,16</b>	6,56	6,82	6,89	6,32
Kreis Heinsberg	<b>8,76</b>	9,05	9,07	10,18	10,36
Kreis Kleve	<b>8,49</b>	8,40	8,09	7,96	7,60
Stadt Köln	<b>7,80</b>	7,57	7,16	7,02	6,81
Stadt Krefeld	<b>8,56</b>	8,27	7,34	7,40	7,35
Stadt Leverkusen	<b>9,12</b>	8,50	7,94	7,63	6,94
Kreis Mettmann	<b>7,01</b>	7,12	6,83	7,05	7,05
Stadt Mönchengladbach	<b>9,67</b>	8,90	8,27	7,80	7,04
Stadt Mülheim/Ruhr	<b>7,97</b>	7,69	7,58	7,14	6,75
Oberbergischer Kreis	<b>6,25</b>	5,88	6,24	6,29	6,08
Stadt Oberhausen	<b>7,02</b>	6,86	7,11	7,48	7,32
Stadt Remscheid	<b>8,01</b>	7,71	7,25	6,24	6,09
Rhein-Erft-Kreis	<b>8,64</b>	8,25	7,83	7,85	8,20
Rheinisch-Bergischer Kreis	<b>7,70</b>	7,78	6,23	5,39	5,13
Rhein-Kreis Neuss	<b>6,92</b>	6,66	6,55	6,58	6,03
Rhein-Sieg-Kreis	<b>7,86</b>	7,70	7,49	7,14	7,88
Stadt Solingen	<b>7,40</b>	7,38	7,23	6,85	5,99
Kreis Viersen	<b>8,39</b>	8,12	7,78	6,98	6,72
Kreis Wesel	<b>12,69</b>	12,74	12,06	11,77	12,04
Stadt Wuppertal	<b>9,26</b>	8,82	8,38	8,45	7,33
<b>Landschaftsverband Rheinland</b>	<b>9,93</b>	9,24	9,29	9,25	9,15
<b>Durchschnittliche Quote</b>	<b>8,31</b>	7,85	7,66	7,81	7,20
<b>Niedrigste Quote</b>					
StädteRegion Aachen	<b>6,12</b>				
Oberbergischer Kreis		5,88			
Rheinisch-Bergischer Kreis			6,32	5,39	5,13
<b>Höchste Quote</b>					
Kreis Wesel	<b>12,69</b>	12,74	12,06	11,77	12,04

## 07

# DIE ARBEITSLOSIGKEIT VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

## KURZ & KNAPP

- Im Jahresdurchschnitt 2016 sind 170.508 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Ihre Zahl sinkt um 4,6% bzw. rund 8.300 Personen. Die Zahl der nichtschwerbehindert Arbeitslosen sinkt im gleichen Zeitraum um 7% (unter Ausschluss der in den Arbeitsmarkt eintretenden Flüchtlinge).
- In NRW sinkt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Jahresdurchschnitt gegenüber dem Vorjahr leicht um 1,9% auf 49.355 Frauen und Männer.
- Die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in den rheinischen Arbeitsagenturbezirken sinkt um 1,8% auf 13.779 Personen.
- Frauen stellen auf Bundes- wie Landesebene 40% der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Bei den nichtbehinderten Arbeitslosen beträgt ihr Anteil 45%.
- Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Mittel besser qualifiziert als nichtbehinderte Arbeitslose. Dies gilt nicht für NRW, hier haben 49% keine berufliche Qualifikation – bundesweit sind es 41%.
- Die Langzeitarbeitslosigkeit arbeitsloser schwerbehinderter Frauen und Männer liegt bundesweit mit 46% deutlich über der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit (36%). In NRW und dem Rheinland beträgt sie 51 bzw. 52% gegenüber 43% bei der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit.

## Deutschland

Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen ist weniger stark von der wirtschaftlichen Entwicklung geprägt als die der nichtschwerbehindert Menschen. Die Bundesagentur für Arbeit führt dies zurück auf die demografische Entwicklung, die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX.

Gut zwei Fünftel der schwerbehinderten Menschen in Deutschland (3,3 Millionen) sind im erwerbsfähigen Alter. Die Zahl wie der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der gleichaltrigen Bevölkerung steigt mit dem Alter. Von den in Deutschland lebenden Menschen im erwerbsfähigen Alter sind rund sechs Prozent schwerbehindert – ihr Anteil steigt in der Altersgruppe der 55- bis unter 65-Jährigen auf knapp 15 Prozent. Diese gesellschaftlichen Zahlen spiegeln sich auch in der Arbeitslosen-Statistik wider.

In den kommenden zehn Jahren werden zunehmend Menschen aus den sogenannten geburtenstarken Jahrgängen (1955 bis 1969) in die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen eintreten. Da Behinderungen mehrheitlich die Folge einer im Lebensverlauf erworbenen Krankheit sind, wird allein aufgrund dieser Bevölkerungsentwicklung die Zahl schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter weiter steigen.

Regelungen, die es älteren Menschen ermöglicht haben, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, haben in der Vergangenheit die Arbeitslosigkeit insgesamt und die von schwerbehinderten Menschen entlastet. Ihr Abbau in 2007 und 2009 bedingt eine höhere Zahl von älteren Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Damit einher geht eine Zunahme der Arbeitslosigkeit. Die schrittweise Anhebung des Renten-Eintrittsalters seit 2012 und die Einführung der „Rente mit 63“ im Jahr 2014 haben bisher kaum merkliche

Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen.

Im Jahresdurchschnitt 2016 waren 170.508 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Ihre Zahl sinkt innerhalb eines Jahres um 8.300 bzw. 4,6 Prozent. Dies ist die niedrigste Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer seit 2009. Im gleichen Zeitraum sinkt die Zahl der nicht schwerbehinderten Arbeitslosen um sieben Prozent – wenn man die Zahl der Flüchtlinge, die im Arbeitsmarkt aufgenommen werden, außer Acht lässt. Nimmt man diese Differenzierung nicht vor, so sinkt die Zahl der nichtbehinderten Arbeitslosen nur um 3,7 Prozent.

37 Prozent der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen bezogen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und 63 Prozent erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II/„Hartz IV“). Zum Vergleich: Von allen Arbeitslosen erhielten 31 Prozent SGB III-Leistungen und 70 Prozent SGB II-Leistungen. Laut Bundesagentur für Arbeit geht der Rückgang der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen überwiegend auf weniger arbeitslose schwerbehinderte Menschen im SGB II-Bezug zurück.

Ein Rückblick auf die Entwicklung zeigt, dass sich an der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen seit 2007 nur wenig geändert hat. Während sich das Niveau der Arbeitslosigkeit bei nicht schwerbehinderten Menschen im Vergleich von 2016 mit 2007 um fast 30 Prozent reduziert hat, ist sie bei schwerbehinderten Menschen gerade einmal um 5 Prozent gesunken. Diese ungünstigere Entwicklung wird vor allem durch die starke Zunahme bei den älteren Arbeitslosen geprägt. Der Anteil der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren ist in diesem Zeitraum um 52 Prozent gestiegen. Bei den nicht schwerbehinderten Älteren ist die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum um 14 Prozent gestiegen.

Der Anteil der schwerbehinderten Frauen an allen schwerbehinderten Arbeitslosen liegt seit Jahren unverändert bei um die 40 Prozent. Der Anteil der Frauen bei der allgemeinen Arbeitslosigkeit beträgt 45 Prozent – ebenfalls ein Anteil mit nur sehr geringen Schwankungen.

Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt zwar älter, aber im Mittel auch etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. 59 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen haben einen Studien- oder Berufsabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen sind es 51 Prozent. Bei nicht schwerbehinderten wie schwerbehinderten Arbeitslosen im SGB II-Leistungsbezug liegt der Anteil der Personen mit einer abgeschlos-

TABELLE 8:  
ARBEITSLÖSE SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	<b>Zahl* der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen 2016</b>		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Bundesrepublik	181.110	108.331	72.779
Nordrhein-Westfalen	48.957	29.485	19.472
Rheinland	26.358	15.692	10.665

\*Jahresdurchschnitt

senen Berufsausbildung bei unter 50 Prozent. Dies wirkt sich dann allerdings auch bei der Arbeitssuche aus: Rund 60 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Arbeitslosengeld II-Bezug suchen mindestens nach einer Tätigkeit auf Facharbeiterebene. Nur knapp 40 Prozent suchen nach einer Tätigkeit auf Helferebene, während bei nichtbehinderten Arbeitslosen der Anteil der nachgefragten Helfertätigkeiten bei 46 Prozent liegt.

### Nordrhein-Westfalen

Im Jahresdurchschnitt 2016 sind im bevölkerungsreichsten Bundesland 48.355 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Dies entspricht deutlich mehr als einem Viertel aller bundesdeutschen schwerbehinderten Arbeitslosen und ist mit 928 Menschen bzw. 1,9 Prozent etwas niedriger als im Vorjahr. Die Entwicklung bei der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen verläuft allerdings in Nordrhein-Westfalen nicht so günstig wie auf Bundesebene. Dort hat sich die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen um 4,6 Prozent reduziert. Die Zahl der nichtbehinderten Arbeitslosen ist in Nordrhein-Westfalen im gleichen Zeitraum um 2,5 Prozent\* gesunken.

In Nordrhein-Westfalen ist der Anteil der gering qualifizierten Menschen überdurchschnittlich hoch. Während auf Bundesebene 41 Prozent der schwerbehinderten und 49 Prozent der nichtbehinderten Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können, betrifft dies in Nordrhein-Westfalen fast 50 Prozent der schwerbehinderten und 60 Prozent der nicht behinderten Arbeitslosen. Im heutigen Arbeitsmarkt stellt eine fehlende berufliche Qualifikation das wesentliche Vermittlungshemmnis dar.

Der Frauenanteil an den gemeldeten schwerbehinderten Arbeitslosen liegt nach wie vor konstant bei 40 Pro-

\* Die Auswirkungen der Zuwanderung von Flüchtlingen, die vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden, sind in dieser Zahl nicht berücksichtigt.

TABELLE 9:

QUALIFIZIERUNG DER SCHWERBEHINDERTEN UND NICHT SCHWERBEHINDERTEN ARBEITSLOSEN AUF BUNDESEBENE, IN NRW UND IM RHEINLAND IN PROZENT

	Deutschland		Nordrhein-Westfalen	
	schwerbehinderte Arbeitslose	nichtschwerbehinderte Arbeitslose	schwerbehinderte Arbeitslose	nichtschwerbehinderte Arbeitslose
ohne Berufsabschluss	41	49	49	59
mit betrieblichem/ schulischem Berufsabschluss	54	53	47	35
mit akademischem Abschluss	5	8	4	6

Redaktioneller Hinweis: Die Bundesagentur für Arbeit konnte für die 14 rheinischen Arbeitsagenturbezirke keine belastbaren Zahlen liefern. Bestände sind teilweise geschätzt worden; die Daten sind damit unterzeichnet und werden nicht ausgewiesen.

zent. Damit liegt er weiterhin deutlich unter dem Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen im Land, der 45 Prozent beträgt.

### Rheinland

In den rheinischen Arbeitsagenturbezirken von Aachen-Düren bis Solingen-Wuppertal waren im Jahr 2016 im Jahresdurchschnitt 10.733 schwerbehinderte Frauen und 15.753 schwerbehinderte Männer arbeitslos gemeldet. Ihre Zahl ist gegenüber dem Vorjahr um knapp 500 auf 26.482 Personen gesunken. Dies entspricht einer Reduzierung um 1,8 Prozent. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen im Rheinland im Jahr 2016 entspricht damit der Entwicklung auf Landesebene. Auch im Rheinland ist in 2016 die allgemeine Arbeitslosigkeit stärker zurückgegangen: um 3 Prozent.\*

### Langzeitarbeitslosigkeit und versteckte Arbeitslosigkeit

Zwar steigt bei negativen Veränderungen am Arbeitsmarkt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in geringerem Umfang als die der nicht behinderten Personen – was dem besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX und einem verantwortungsvollen Handeln der Arbeitgeber zugeschrieben wird. Ihre Chancen, die Arbeitslosigkeit zeitnah auch wieder zu beenden, sind dagegen deutlich schlechter als die der nichtbehinderten Arbeitslosen. Schwerbehinderte Menschen sind überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Langzeitarbeitslos ist, wer länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet ist.

In **Deutschland** gehörten im Jahresdurchschnitt 2016 rund 78.000 oder 46 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten

\* Die Auswirkungen der Zuwanderung von Flüchtlingen, die vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden, sind in dieser Zahl nicht berücksichtigt.

Menschen der Gruppe der Langzeitarbeitslosen an. Im Vergleich dazu: Bei den nichtbehinderten Arbeitslosen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen 36 Prozent. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich 86 Wochen arbeitslos. Bei den nichtbehinderten Arbeitslosen dauert es im Mittel 70 Wochen bis zu einer erneuten Arbeitsaufnahme. Schwerbehinderte Frauen sind von Langzeitarbeitslosigkeit gleichermaßen betroffen wie schwerbehinderte Männer.

In **Nordrhein-Westfalen** liegt die Langzeitarbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt bei 24.806 schwerbehinderten Frauen und Männern – dies entspricht 51 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen – fünf Prozent über dem bundesweiten Niveau. Die Zahl ist gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Bei den nichtbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen liegt der

TABELLE 10:

DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT IN PROZENT

Bund	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
	schwerbehinderte	21	33
nichtschwerbehinderte	30	34	36
Nordrhein-Westfalen			
	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
schwerbehinderte	18	31	51
nichtschwerbehinderte	24	33	43
Rheinland			
	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
schwerbehinderte	k. A.	k. A.	52
nichtschwerbehinderte	k. A.	k. A.	42

Redaktioneller Hinweis: Die Bundesagentur für Arbeit konnte für die 14 rheinischen Arbeitsagenturbezirke keine belastbaren Zahlen liefern. Bestände sind teilweise geschätzt worden; die Daten sind damit unterzeichnet und werden nicht ausgewiesen.

Anteil der Langzeitarbeitslosen bei 43 Prozent – ebenfalls deutlich über dem Bundesniveau von 36 Prozent. Die Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit ist in Nordrhein-Westfalen ebenfalls auffällig höher als auf Bundesebene. Im Durchschnitt ist ein arbeitsloser schwerbehinderter Mensch in Nordrhein-Westfalen 103 Wochen arbeitslos. Und selbst nichtbehinderten Menschen verbleiben in diesem Bundesland 86 Wochen in der Arbeitslosigkeit. Für die schwerbehinderten Arbeitslosen hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit gegenüber 2015 um 1 Woche verlängert; bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es sogar 2 Wochen.

Im **Rheinland** stellt sich die Situation unverändert gegenüber dem Vorjahr dar, hier beträgt die Langzeitarbeitslosigkeit 52 Prozent. Im Vergleich zu den Jahresdurchschnittszahlen des Vorjahres ist die Zahl der langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen nur um 266 Personen (1,9 Prozent) gesunken. Die Quote bei den nichtschwerbehinderten Langzeitarbeitslosen beträgt 42 Prozent.

Daneben gibt es bei den schwerbehinderten Menschen eine versteckte Arbeitslosigkeit. Rund 35.100 Menschen mit Behinderungen haben in 2016 an einer Rehabilitationsmaßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilgenommen und finden sich deswegen nicht in der Arbeitslosenstatistik wieder. Für rund 76 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer handelt es sich um eine Maßnahme der Arbeitsförderung nach dem SGB III. 24 Prozent der Maßnahme-Teilnehmer erhalten Förderungen nach dem SGB II. Für rund 84 Prozent der Rehabilitanden dient die Maßnahme der Ersteingliederung in den Arbeitsmarkt. Dies wird auch durch die Altersstruktur belegt: 62 Prozent der Rehabilitanden sind jünger als 25 Jahre. Über 50-Jährige stellen dagegen nur 0,5 Prozent der Rehabilitanden bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern. Maßnahmen zur Ersteingliederung werden vorrangig Menschen mit einer psychischen, geistigen oder neurologischen Behinderung gewährt (88%). Maßnahmen zur Wiedereingliederung unterstützen mehrheitlich Menschen mit einer körperlichen Behinderung (60%).

**Teilhabe am Arbeitsleben**  
**Schwerbehindertenvertretung im Betrieb**  
 Referent: Martin Bsdurek  
 Vorsitzender der AG der Schwerbehindertenvertretungen für Industrie, Wirtschaft, Verwaltung in NRW

**SGB IX**  
 ★ fördert Eingliederung von Schw. b. in Betriebe  
 ★ ist bei Gefährdung präventiv tätig  
 ★ Betriebliches Eingliederungsmanagement

Oh-verrutscht  
 Wir können die Strukturen nicht ändern  
 Grenzen ausloten  
 Betrachter  
 Helfer, Vermittler, Wegweiser  
 Begleitung durch Jobcoaching oder Jobcarving  
 Externe Fachberater  
 Fachkräftemangel  
 Steigender Leistungsdruck  
 Sensible Beratung im Gesundheitsmanagement  
 Betriebs- und Personalrat haben die gleiche Aufgabe, oder ergänzen wir uns?

Altenhilfe Belegschaft  
 ANSPRUCH VON VERRENTUNG  
 KRONUNGSGEMISSE  
 BETEILIGUNG  
 Das lohnt sich  
 Stärkung des Ehrenamtes der Verrentetenperson  
 Das lohnt sich

© Kirsten.Reinhold@Kommunikationslotsen.de



# 08

## DIE ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSSABGABE

### KURZ & KNAPP

- 2016 hat das LVR-Integrationsamt über 73 Mio. Euro Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2015 eingenommen.
- 19,7 Mio. Euro werden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt bzw. in den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern eingezahlt.
- Die Mitgliedskörperschaften des LVR erhalten insgesamt 18,3 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.
- 53,6 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt.

Das LVR-Integrationsamt erhebt und verwaltet die Ausgleichsabgabemittel von 16.969 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland. Dies entspricht fast 11 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber bundesweit. Die in einer Selbstveranlagung vom Arbeitgeber selbst zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss bis zum 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr beim zuständigen Integrationsamt eingegangen sein. Aussagen zur Entwicklung bei der Ausgleichsabgabe sind dadurch stets um ein Jahr zurück zeitversetzt. Dies macht Prognosen zum Finanzaufkommen schwierig.

Die 17 Integrationsämter vereinnahmen bundesweit pro Jahr rund 564 Mio. Euro. Mit einem Anteil von mehr als 13 Prozent am bundesweiten Aufkommen an der Ausgleichsabgabe ist das LVR-Integrationsamt eines der finanzstärkeren Integrationsämter.

Die Mittelbewirtschaftung des LVR-Integrationsamtes wird im NKF-Haushalt des LVR gesondert dargestellt, da es sich bei der Ausgleichsabgabe um ein zweckgebundenes Sondervermögen handelt, das nur für die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt werden darf.

Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe wird in einer eigenen Produktgruppe „Leistungen der Ausgleichsabgabe zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen“ dokumentiert. Zu den wichtigsten Leistungen des LVR-Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen, die Förderung von Integrationsprojekten sowie die Finanzierung der Integrationsfachdienste.

**Dieses Kapitel dokumentiert ausschließlich die Finanzen des LVR-Integrationsamtes.**

Die Gesamtdarstellung der Begleitenden Hilfe finden Sie in Kapitel 9. Die Fördermöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen und deren Arbeitgeber umfassen neben Beratung und Betreuung auch finanzielle Leistungen. Die dafür eingesetzten finanziellen Mittel aus der Ausgleichsabgabe werden durch die Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig nachkommen, erbracht.

Von den im Jahr 2016 verausgabten Mitteln sind über 45,3 Mio. Euro an private und öffentliche Arbeitgeber für

die Einrichtung und die Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen geflossen. Mit über 8 Mio. Euro sind schwerbehinderte und gleichgestellte berufstätige Menschen von den Fachstellen für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben bei den LVR-Mitglieds Körperschaften und dem LVR-Integrationsamt gefördert worden. Das vorgehaltene Beratungs- und Betreuungsangebot der Integrationsfachdienste finanziert das LVR-Integrationsamt mit über 16 Mio. Euro vor.

TABELLE 11:

LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AM ARBEITSLEBEN FÜR SCHWERBEHINDERTE UND IHNEN GLEICHGESTELLTE BEHINDERTE MENSCHEN IN MIO. EURO

	Erträge*	Aufwendungen
2016	107,9	107,9
2015	102,3	102,0
2014	88,3	90,1
2013	81,9	80,1
2012	81,8	81,8

\* inkl. Zuweisungen aus Bundesprogrammen

Die finanziellen Verpflichtungen des Integrationsamtes nehmen kontinuierlich zu. Bei Betrachtung der mittelfristigen (Arbeitsassistenz und behinderungsbedingte Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber) und langfristigen

(Integrationsfachdienste und Integrationsprojekte) Verpflichtungen binden die bewilligten finanziellen Mittel 75 Prozent der verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Berichtsjahr. Damit reichen im vierten Jahr in Folge die Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr nicht aus, um die Ausgabeverpflichtungen des LVR-Integrationsamtes zu decken. Während in den Jahren 2013 bis 2015 insgesamt über 15 Mio. Euro der Rücklage der Ausgleichsabgabe entnommen werden mussten, konnte dies in 2016 durch die zeitnahe Auszahlung des Bundes von Finanzmitteln aus dem Ausgleichsfonds für Sonderprogramme vermieden werden.

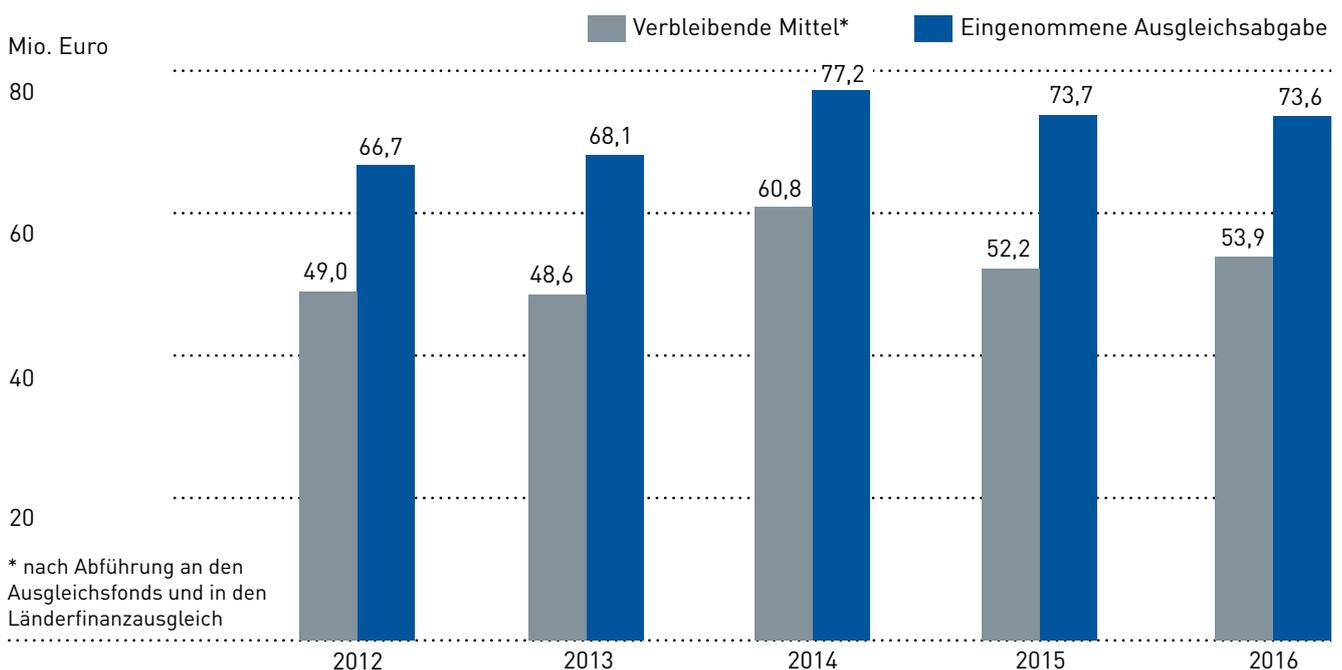
Im Folgenden werden die Inhalte der einzelnen Produkte beschrieben sowie ihre Aufwendungen beziffert:

### 1. „Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen“

Die Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben soll bewirken, dass behinderte Frauen und Männer in ihrer sozialen Stellung nicht absinken und dass sie auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Dieses Instrument wird in Form persönlicher Hilfen (Beratung, Betreuung, Information, Arbeitsplatzbesuch, Auskunft usw.) und finanzieller Leistungen aus Mitteln

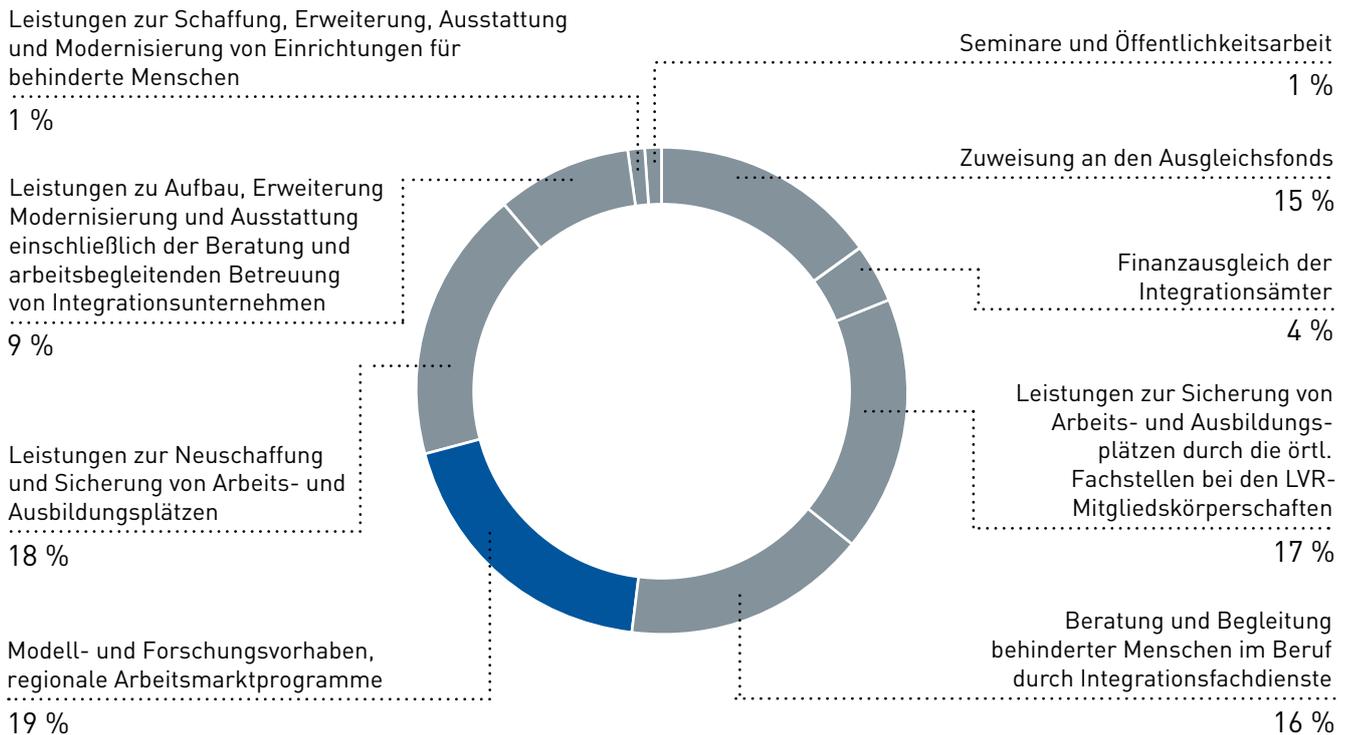
GRAFIK 7:

EINNAHMEN AUS DER AUSGLEICHSABGABE UND FÜR DIE AUFGABENERFÜLLUNG VERBLEIBENDE MITTEL



GRAFIK 8:

## VERTEILUNG DER AUSGABEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES IM JAHR 2016



der Ausgleichsabgabe erbracht. Dafür werden finanzielle Leistungen an Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes und sozialversicherungspflichtig beschäftigte schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen selbst gewährt. Weiterführende Informationen zu den einzelnen Leistungen finden Sie in Kapitel 9.1.

Bei den Gesamtaufwendungen stehen die Ausgaben für den Beschäftigungssicherungszuschuss mit fast 10 Mio. Euro im Vordergrund. Für investive Maßnahmen zur Einrichtung und Ausstattung eines neuen Arbeitsplatzes haben Arbeitgeber 1,7 Mio. Euro erhalten. Über 5,7 Mio. Euro sind an schwerbehinderte Menschen selbst geflossen für die Übernahme von Kosten bei der Arbeitsassistenz und als Zuschüsse zu Qualifizierungs- und Wei-

TABELLE 12:

## LEISTUNGEN ZUR NEUSCHAFFUNG UND SICHERUNG VON ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
<b>2016</b>	<b>1.351.507</b>	<b>19.176.934</b>
2015	1.049.461	20.389.127
2014	767.727	16.186.048
2013	979.587	15.596.715
2012	754.657	13.574.134

terbildungsmaßnahmen. Die Erträge resultieren überwiegend aus Rückforderungen gegenüber Arbeitgebern, z. B. weil Bindungsfristen nicht eingehalten worden sind.

## 2. „Leistungen zu Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich der Beratung und arbeitsbegleitenden Betreuung von Integrationsprojekten“

Integrationsprojekte sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrer Behinderung besonders betroffen sind, beschäftigen. Das LVR-Integrationsamt gewährt Zuschüsse für investive Maßnahmen bei Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Die Kosten der betriebswirtschaftlichen Beratung der Integrationsprojekte bei Gründung, Erweiterung oder auch in wirtschaftlichen Krisen werden ebenfalls übernommen.

Integrationsunternehmen bieten der Zielgruppe – zum überwiegenden Teil seelisch und geistig behinderten Menschen – eine sozialversicherungspflichtige und tariflich entlohnte Beschäftigung, arbeitsbegleitende Betreuung und Maßnahmen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Als Ausgleich für diese besonderen Anforderungen erhalten sie laufende Zuschüsse in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses in Höhe von 30 Prozent

des Arbeitnehmerbruttos und 210 Euro pro Monat und Beschäftigtem der Zielgruppe für den besonderen Aufwand. Die Erträge ergeben sich aus Rückforderungen im Rahmen der Personalkostenförderung, wenn z. B. Arbeitsplätze nicht ganzjährig oder in Vollzeit besetzt waren.

Mit der NRW-Landesinitiative „Integration unternehmen!“ sind zwischen 2008 und 2011 mehr als 1.000 neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in rheinischen Integrationsprojekten geschaffen worden. Das Land Nordrhein-Westfalen hat sich daraufhin entschieden, die Bezuschussung der Schaffung von Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten in eine Regelförderung zu überführen. Im Rheinland kann so die Schaffung von bis zu 125 neuen Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten pro Jahr mit bis zu 10.000 Euro aus Landesmitteln unterstützt werden.

Durch die Beteiligung des Landes NRW an den Zuschüssen zu investiven Maßnahmen bei der Gründung oder Erweiterung eines Integrationsunternehmens bzw. einer Integrationsabteilung belaufen sich die Aufwendungen des LVR-Integrationsamtes nur auf 0,8 Mio. Euro. Weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.2.

Die laufende Förderung im Rahmen von Zuschüssen zu den Personalkosten trägt das LVR-Integrationsamt allerdings allein aus der Ausgleichsabgabe. Bei den Aufwendungen stehen deshalb der pauschalierte Beschäftigungssicherungszuschuss und die Bezuschussung des besonderen Aufwandes in Integrationsprojekten gemäß § 134 SGB IX im Vordergrund. Im Berichtsjahr entfallen fast 89 Prozent der Gesamtausgaben des LVR-Integrationsamtes für die Förderung von Integrationsprojekten auf diese beiden Formen der Personalkostenzuschüsse.

Mittel aus dem Bundesprogramm „AlleImBetrieb (AIB) sind in 2016 noch nicht verausgabt worden. Weitere Informationen zum Bundesprogramm finden Sie in Kapitel 9.2.

TABELLE 13:  
LEISTUNGEN AN INTEGRATIONSPROJEKTE IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
<b>2016</b>	<b>369.929</b>	<b>9.426.115</b>
2015	200.499	9.966.805
2014	459.661	10.020.005
2013	141.491	8.641.768
2012	304.585	7.698.105

### 3. „Leistungen zur Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen für behinderte Menschen“

Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden neben Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber auch zur Errichtung berufsfördernder Einrichtungen verwendet. Behinderte Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen erhalten, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür beteiligt sich das LVR-Integrationsamt mit Zuschüssen sowie mit Darlehen finanziell am Aufbau, an der Erweiterung und der Ausstattung der Werkstätten für behinderte Menschen. Weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.5.

Der Förderrahmen durch das LVR-Integrationsamt ist auf 2,5 Mio. Euro pro Jahr begrenzt. Die Mittel werden für Baumaßnahmen und Ausstattung der Werkstätten für behinderte Menschen bewilligt – häufig auch als Darlehen bzw. Zinszuschuss zu einem Darlehen. Der Mittelabruf orientiert sich am Bau- bzw. Ausstattungsfortschritt bei den jeweiligen Werkstatt-Trägern. Der Aufwand in einem Jahr resultiert in der Regel aus Bewilligungen mehrerer (Vor-)Jahre. Eine Entwicklung der Förderung lässt sich somit aus dem Mittelabfluss nicht ableiten. Die Erträge setzen sich zusammen aus Tilgungen und Zinsen.

TABELLE 14:  
LEISTUNGEN AN EINRICHTUNGEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
<b>2016</b>	<b>812.333</b>	<b>1.224.350</b>
2015	912.820	1.146.700
2014	633.943	1.615.585
2013	944.748	2.148.590
2012	1.042.541	618.302

### 4. „Sicherstellung der Beratung und Begleitung behinderter Menschen im Beruf durch Integrationsfachdienste“

Im Rahmen seiner Strukturverantwortung hat das LVR-Integrationsamt bei freien Trägern im Rheinland Integrationsfachdienste (IFD) eingerichtet, die gemeinsam vom LVR-Integrationsamt (für die berufliche Begleitung im Arbeitsleben), von der Bundesagentur für Arbeit (für die Vermittlung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen) und von den Trägern der Rehabilitation (für die berufliche Rehabilitation behinderter Menschen) beauftragt werden. Zurzeit werden auf 170,25 Stellen

TABELLE 15:  
FINANZIERUNG DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE  
IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
<b>2016</b>	<b>2.958.297</b>	<b>17.050.599</b>
2015	2.885.192	16.733.892
2014	2.838.861	17.094.271
2013	2.684.895	12.736.400
2012	1.461.874	13.579.353

233 Fachkräfte beschäftigt. Eine nähere Beschreibung der Arbeit der Integrationsfachdienste sowie weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.3.4.

Die Aufwendungen für das Produkt bestehen zu 98 Prozent aus dem Personalaufwand, zuzüglich Aufwendungen für Qualifizierungen der Fachberaterinnen und Fachberater sowie IT-Aufwendungen für den Betrieb und die Pflege der Fachsoftware KLIFD. Die Erträge basieren auf der Refinanzierung durch Reha-Träger, wenn diese das IFD-Personal im Rahmen ihrer eigenen Zuständigkeit beauftragen, und den Zuweisungen für Arbeitsmarktprogramme.

### 5. „Erhebung der Ausgleichsabgabe“

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen haben 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Erfüllt ein Arbeitgeber diese Pflichtquote nicht, so hat er für jeden unbesetzten Arbeitsplatz eine monatliche gestaffelte Ausgleichsabgabe von 125, 220 oder 320 Euro – je nach Höhe der Quote – zu entrichten. Diese Einnahmen sind zweckgebunden für die berufliche Behindertenhilfe.

Im Jahr 2016 beinhalten die Erträge 73,6 Mio. Euro von Arbeitgebern gezahlte Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2015, knapp 390.000 Euro Säumniszuschläge

wegen verspätet gezahlter Ausgleichsabgabe, mehr als 27.000 Euro Bußgelder (vgl. § 156 SGB IX) und rund 1,2 Mio. Euro Zinsen. Weniger als eine halbe Million ist von den Mitgliedskörperschaften zurückgeflossen, weil sie im Vorjahr nicht verausgabt worden sind.

Das LVR-Integrationsamt führt 20 Prozent seiner Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Dies entspricht im Jahr 2016 einem Betrag von 15,8 Mio. Euro. Einen Teil dieser Mittel erhält die Bundesagentur für Arbeit, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Ein weiterer Teil finanziert 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 ein Ausgleich zwischen den 17 Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Integrationsämter zu erreichen. Seit 1999 zahlt das LVR-Integrationsamt in den Ausgleich ein – im Berichtsjahr rund 4 Mio. Euro.

Im Jahr 2016 sind so insgesamt 19,7 Mio. Euro abgeführt worden. Die danach verbleibenden Einnahmen des laufenden Jahres stehen dem LVR-Integrationsamt selbst für die Durchführung seiner Aufgaben in dem Jahr zur Verfügung. 2016 waren dies noch rund 53,9 Mio. Euro.

Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 38 örtlichen 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 30 Prozent der beim LVR-Integrationsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der

TABELLE 16:  
VERTEILUNG DER STAFFELBETRÄGE BEI DER ERHEBUNG DER AUSGLEICHSABGABE

	Anzahl	ohne Ausgleichs- abgabe	Staffelbetrag 1 (125 Euro)	Staffelbetrag 2 (220 Euro)	Staffelbetrag 3 (320 Euro)
<b>Deutschland</b>					
private Arbeitgeber	144.362	54.864 (38 %)	58.423 (40 %)	16.777 (12 %)	14.298 (10 %)
öffentliche Arbeitgeber	11.944	7.549 (63 %)	3.279 (27 %)	692 (6 %)	424 (4 %)
<b>Nordrhein-Westfalen</b>					
private Arbeitgeber	30.481	12.857 (42 %)	11.562 (38 %)	3.242 (11 %)	2.820 (9 %)
öffentliche Arbeitgeber	2.048	1269 (62 %)	581 (28 %)	116 (6 %)	82 (4 %)

TABELLE 17:  
ERHEBUNG DER AUSGLEICHSSABGABE IN EURO

	<b>Erträge</b>	<b>Aufwendungen</b>
<b>2016</b>	<b>76.179.556</b>	<b>38.049.550</b>
2015	79.053.714	40.169.269
2014	82.599.087	33.348.351
2013	73.789.655	36.585.623
2012	72.772.761	40.367.068

Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer örtlichen Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Integrationsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden. Im Jahr 2016 sind deshalb insgesamt 18,3 Mio. Euro an die rheinischen Kommunen geflossen.

## 6. „Seminare und Öffentlichkeitsarbeit“

Die Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Ihre Bekanntheit zu fördern, Werbung für Beschäftigung zu betreiben und aktuelle Informationen zu liefern, ist das Ziel dieses Bereiches.

Das LVR-Integrationsamt bietet ein umfangreiches Schulungs- und Bildungsangebot für die betrieblichen Aufgabenträger wie Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebs- und Personalräte sowie für andere in der beruflichen Behindertenhilfe tätige Personen an. Das jährliche Kursangebot wird durchschnittlich von mehr als 2.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern genutzt. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher, Arbeitshefte und Faltblätter, die sich – je nach Art und Umfang der Veröffentlichung – an Fachleute, Multiplikatoren oder Betroffene und ihre Angehörigen richten.

Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich mit einem Informations- und Beratungsstand auf der „RehaCare International“ in Düsseldorf und auf der Personalmesse „Zukunft Personal“ in Köln. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit prämiiert der Landschaftsverband Rheinland die Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im betrieblichen Alltag. Weitere Informationen zu den Aktivitäten des LVR-Integrationsamtes finden Sie in Kapitel 14.

TABELLE 18:  
ZUWEISUNG AUS MITTELN DER AUSGLEICHSSABGABE AN DIE ÖRTLICHEN FACHSTELLEN DER LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN UND IHR AUFWAND IM JAHR 2016

<b>LVR-Mitglieds-körperschaften</b>	<b>Zuweisung in Euro**</b>	<b>Aufwand in Euro*</b>
StädteRegion Aachen	<b>863.434</b>	867.599
Stadt Bonn	<b>1.131.528</b>	1.006.985
Stadt Duisburg	<b>710.604</b>	702.839
Kreis Düren	<b>591.002</b>	473.074
Stadt Düsseldorf	<b>1.054.550</b>	811.249
Stadt Essen	<b>803.460</b>	759.673
Kreis Euskirchen	<b>822.079</b>	684.480
Kreis Heinsberg	<b>360.352</b>	116.276
Kreis Kleve	<b>428.070</b>	439.596
Stadt Köln	<b>1.706.542</b>	1.850.928
Stadt Krefeld	<b>458.942</b>	462.187
Stadt Leverkusen	<b>547.544</b>	848.485
Kreis Mettmann	<b>744.292</b>	696.499
Stadt Mönchengladbach	<b>440.186</b>	202.374
Stadt Mülheim/Ruhr	<b>248.812</b>	119.642
Oberbergischer Kreis	<b>435.166</b>	396.317
Stadt Oberhausen	<b>534.952</b>	532.457
Stadt Remscheid	<b>225.476</b>	239.138
Rhein-Erft-Kreis	<b>799.552</b>	620.297
Rheinisch-Bergischer Kreis	<b>446.452</b>	575.386
Rhein-Kreis Neuss	<b>975.533</b>	962.012
Rhein-Sieg-Kreis	<b>992.616</b>	876.763
Stadt Solingen	<b>293.262</b>	294.459
Kreis Viersen	<b>485.732</b>	416.652
Kreis Wesel	<b>1.077.266</b>	1.141.968
Stadt Wuppertal	<b>1.155.317</b>	1.006.132

\* siehe auch Tabelle 21 in Kapitel 9.1

\*\* Sockelbetrag zzgl. Nachforderung

Im Jahr 2016 sind u. a. verauslagt worden: 440.000 Euro für die Herstellung und den Versand von Publikationen, 231.000 Euro für Referenten- und Autorenhonorare, und 36.000 Euro für Werbemaßnahmen.

TABELLE 19:  
SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IN EURO

	<b>Erträge</b>	<b>Aufwendungen</b>
<b>2016</b>	<b>7.782</b>	<b>1.826.487</b>
2015	34.116	1.412.288
2014	16.948	1.649.352
2013	18.132	1.367.381
2012	16.927	1.270.939

## 7. „Modell- und Forschungsvorhaben, regionale Arbeitsmarktprogramme“

Um neue Konzepte und Standards zu erproben und um für weitere Zielgruppen spezifische Angebote vorhalten zu können, kann das LVR-Integrationsamt Modell- und Forschungsvorhaben durchführen. Seit September 1990 besteht in Nordrhein-Westfalen das regionale Arbeitsmarktprogramm „Aktion Integration“ zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Seit dem 1. Januar 2008 wird das Programm unter dem Namen „aktion5“ weitergeführt. Das Programm zielt auf die Förderung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen im Übergang aus (Förder-)Schulen, Werkstätten für behinderte Menschen und psychiatrischen Einrichtungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie auf schwerbehinderte arbeitslose Menschen aus dem angesprochenen Personenkreis. Im Jahr 2016 sind im Rahmen von „aktion5“ mehr als 2,7 Mio. Euro verauslagt worden. Rund drei Viertel des Aufwandes (2,1 Mio. Euro) sind dabei als Einstellungsprämien an Arbeitgeber geflossen (vgl. auch Kapitel 10.1).

Der Landschaftsverband Rheinland setzt sein Engagement für behinderte Menschen beim Übergang von Schule und Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fort. Dazu ist das Programm „Übergang 500 plus“ mit einer Laufzeit von 2011 bis Ende 2017 aufgelegt worden. Zielgruppen des Modellprojektes sind Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit wird eine Kombination aus finanzieller Förderung und fachdienstlicher Begleitung finanziert. Im Jahr 2016 sind 5,4 Mio. Euro an Zuschüssen abgerufen worden (vgl. auch Kapitel 10.2 und 3.X).

Darüber hinaus sind die Modellprojekte „Zuverdienst“ mit knapp 714.000 Euro und Peer Counseling mit 262.500 Euro bezuschusst worden (siehe dazu Kapitel 10).

Die Initiative Inklusion (vgl. 10.6) wird über den Ausgleichsfonds beim BMAS aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Fördervolumen beträgt insgesamt 100 Mio. Euro. Die Initiative Inklusion wird in Nordrhein-Westfalen maßgeblich von den Integrationsämtern der beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe umgesetzt. Im Handlungsfeld 1 „Berufsorientierung“ ist das Modellprojekt STAR (Schule trifft Arbeitswelt) integriert worden. Anstelle einer nur modellhaften Erprobung in 4 Regionen konnte es landesweit ausgeweitet werden.

Im Handlungsfeld 2 „Neue Ausbildungsplätze“ werden individuelle Maßnahmen zur Anbahnung, Vorbereitung und Durchführung betrieblicher Ausbildungen für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung finanziert. Mit dem Handlungsfeld 3 wird die Integration von älteren schwerbehinderten Frauen und Männern in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Einstellungsprämien an Arbeitgeber gefördert. Im Jahr 2016 sind im Rahmen des Programms 10,5 Mio. Euro ausgegeben worden.

TABELLE 20:  
MODELL- UND FORSCHUNGSVORHABEN, REGIONALE ARBEITSMARKTPROGRAMME IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
<b>2016</b>	<b>16.458.528</b>	<b>20.436.256</b>
2015	5.540.183	12.521.778
2014	762.402	10.212.013
2013	2.491.249	4.841.421
2012	5.455.979	3.573.500



## 09

# DIE LEISTUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES UND DER FACHSTELLEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IM ARBEITSLEBEN

## KURZ & KNAPP

- 53,6 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen für betriebliche bzw. berufliche Maßnahmen von den 38 örtlichen Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt.
- Vertreter/innen der Fachstellen und des LVR-Integrationsamtes besuchen 4.250 Betriebe.
- Zum Ausgleich von behinderungsbedingten Einschränkungen in über 12.000 Arbeitsverhältnissen erhalten Arbeitgeber und Integrationsprojekte mehr als 40 Mio. Euro.
- In 130 Integrationsunternehmen werden 1.427 schwerbehinderte Menschen beschäftigt.
- Technische und betriebswirtschaftliche Fachberatung im Rheinland: 18 Fachberaterinnen und Fachberater stehen Arbeitgebern als Ansprechpersonen zur Verfügung.
- Die Beratung und Begleitung der 222 Fachkräfte bei den rheinischen Integrationsfachdiensten hat 4.800 Beschäftigungsverhältnisse gesichert und 280 Personen in ein Arbeitsverhältnis vermittelt.

Das breit gefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen selbst, aber auch an deren Arbeitgeber, hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken und auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und befähigt werden, sich am Arbeits-

platz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Für das LVR-Integrationsamt steht – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel erreicht werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen.

## 9.1 Finanzielle Hilfen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber

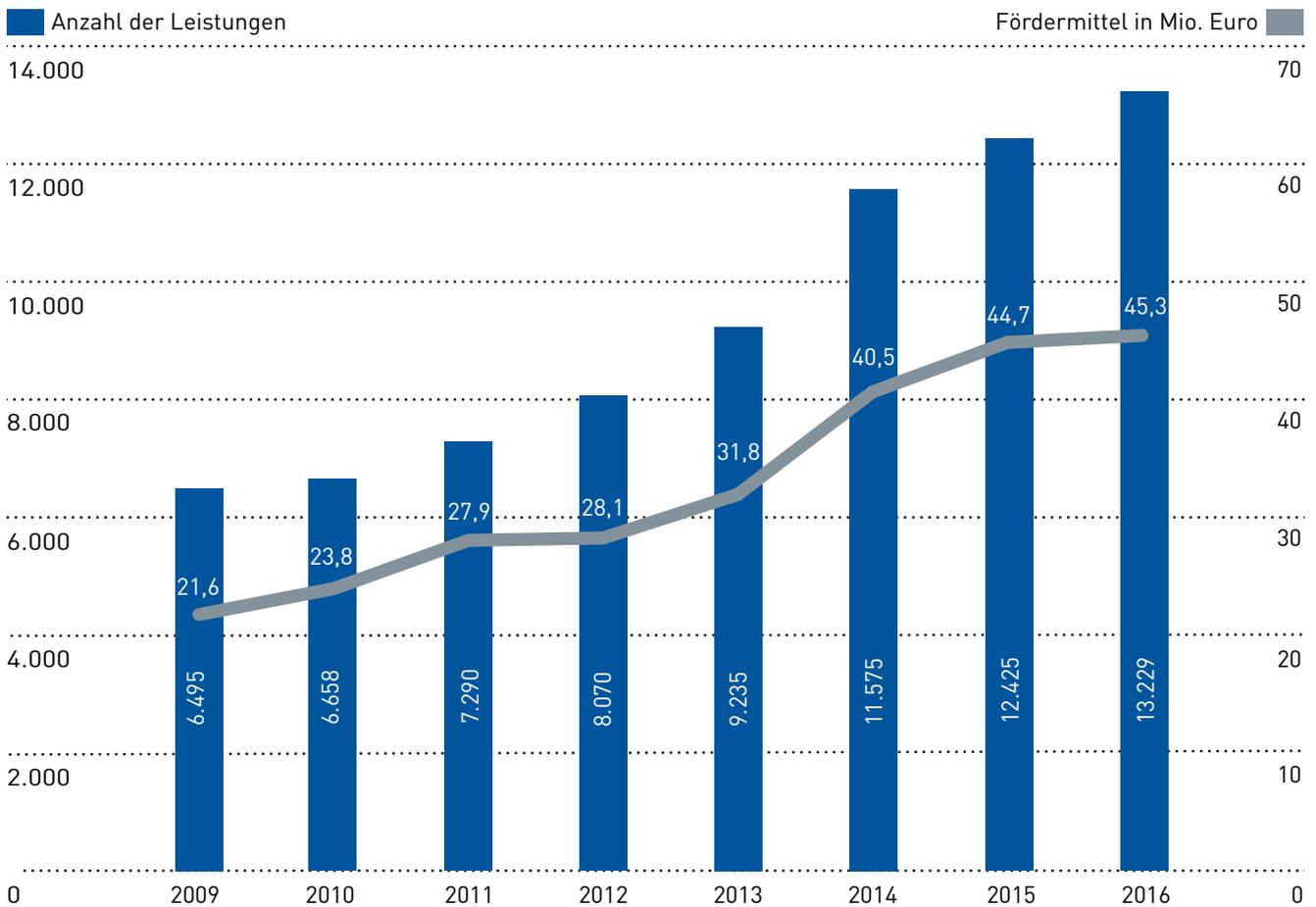
Bei den Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen eine durch Verordnung geregelte Aufgabenverteilung. Das LVR-Integrationsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur Schaffung neuer, zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte

behinderte Menschen sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen, wie z. B. Aufzüge, Rampen, Sanitäreinrichtungen.

Die örtlichen Fachstellen sind zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Gestaltung

GRAFIK 9:

LEISTUNGEN\* AN ARBEITGEBER FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN UND AUFGEWENDETE MITTEL DURCH DAS LVR-INTEGRATIONSAMT SOWIE DIE ÖRTLICHEN FACHSTELLEN



\* inkl. Integrationsprojekte und aktion5

von einzelnen bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die meisten Leistungen an die behinderten Menschen selbst. Dazu haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen rund 2.720 Betriebs- und 50 Hausbesuche absolviert. Die im Folgenden dargestellten Zahlen stellen die verauslagten Mittel dar und zeigen die Entwicklung bei den Leistungen für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber, die vom LVR-Integrationsamt bzw. den 38 örtlichen Fachstellen im Rheinland in den letzten Jahren gewährt worden sind. Die Grafiken und Tabellen stellen die einzelnen Leistungen dar, die nach den verschiedenen gesetzlichen Anspruchsgrundlagen bewilligt worden sind.

Dabei wird ausgewiesen, ob sich das Zahlenmaterial auf Einzelmaßnahmen, Arbeitsplätze oder Personen bezieht. Im Jahr 2016 sind die Arbeitgeber im Rheinland mit mehr als 33 Mio. Euro bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützt worden. Mit mehr als 12 Mio. Euro sind Integrationsprojekte gefördert worden. Die schwerbehinderten Menschen selbst haben Förderungen in Höhe von mehr als 8 Mio. Euro erhalten.

### Die Förderungen im Einzelnen:

Arbeitgeber erhalten für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 155 neue Arbeitsplätze sind im Berichtsjahr neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit 7.888 Euro investiv gefördert. 61 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiter beschäftigt werden konnten. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 9.503 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt seit Jahren bei kleineren und mittleren Betrieben. Ein knappes Drittel der neu geschaffenen Arbeitsplätze, aber nicht einmal ein Fünftel der Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses unterstützen schwerbehinderte Frauen.

TABELLE 21:  
REGIONALE VERTEILUNG DER LEISTUNGEN UND FÖRDERSUMMEN IM JAHR 2016 AN ARBEITGEBER UND  
SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Leistungen insgesamt		davon durch das LVR-Integrationsamt		davon durch die örtlichen Fachstellen	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
StädteRegion Aachen	419	3.227.774	71	2.360.175	348	867.599
Stadt Bonn	781	2.809.968	206	1.802.983	575	1.006.985
Stadt Duisburg	426	1.951.117	141	1.248.278	285	702.839
Kreis Düren	239	1.451.636	98	978.562	141	473.074
Stadt Düsseldorf	555	2.607.958	236	1.796.709	319	811.249
Stadt Essen	540	2.680.997	232	1.921.324	308	759.673
Kreis Euskirchen	319	1.197.603	58	513.123	261	684.480
Kreis Heinsberg	133	444.119	61	327.843	72	116.276
Kreis Kleve	321	1.632.792	140	1.193.196	181	439.596
Stadt Köln	1.417	6.139.436	486	4.288.508	931	1.850.928
Stadt Krefeld	233	1.180.726	75	718.539	158	462.187
Stadt Leverkusen	301	1.551.709	77	703.224	224	848.485
Kreis Mettmann	331	1.665.838	113	969.339	218	696.499
Stadt Mönchengladbach	153	707.705	60	505.331	93	202.374
Stadt Mülheim a. d. Ruhr	114	357.708	24	238.066	90	119.642
Oberbergischer Kreis	212	1.071.682	79	685.365	133	386.317
Stadt Oberhausen	114	827.789	30	295.332	84	532.457
Stadt Remscheid	97	451.212	23	212.074	74	239.138
Rhein-Erft-Kreis	496	1.924.634	156	1.304.337	340	620.297
Rheinisch-Bergischer Kreis	265	1.347.902	90	772.516	175	575.386
Rhein-Kreis Neuss	392	1.779.366	89	817.354	303	962.012
Rhein-Sieg-Kreis	663	2.102.725	148	1.225.962	515	876.763
Stadt Solingen	271	864.663	68	570.204	203	294.459
Kreis Viersen	151	901.159	60	484.507	91	416.652
Kreis Wesel	559	2.442.113	158	1.300.145	401	1.141.968
Stadt Wuppertal	706	1.995.937	131	989.805	575	1.006.132

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber für die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert das LVR-Integrationsamt auch die Einrichtung und behinderungsgerechte Gestaltung von Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2016 unterstützte das LVR-Integrationsamt mit 17 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Integrationsamt rund 92.000 Euro verauslagt. Ein Viertel der Maßnahmen unterstützte die Eingliederung von schwerbehinderten jungen Frauen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad

der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, vom LVR-Integrationsamt Zuschüsse und Prämien zur Berufs-

TABELLE 22:  
LEISTUNGEN ZUR SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

	Leistungen/Beträge
2016	233 / 1,9 Mio. Euro
2015	304 / 2,7 Mio. Euro
2014	217 / 1,9 Mio. Euro
2013	242 / 1,9 Mio. Euro
2012	312 / 2,1 Mio. Euro

ausbildung erhalten. Das LVR-Integrationsamt hat im Jahr 2016 bei 16 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 7.400 Euro gewährt wurden. Für 85 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 136.000 Euro gezahlt worden.

Arbeitgeber können einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen mit einem zusätzlichen Aufwand verbunden ist, z. B. wenn ihm durch die Arbeitsplatzausstattung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen entstehen oder der Unterstützungsbedarf nicht durch andere Leistungen bzw. nur durch das kollegiale Umfeld ausgeglichen werden kann.

TABELLE 23:  
HILFEN BEI AUSSERGEWÖHNLICHEN BELASTUNGEN\*

	Integrationsamt	Fachstellen
	Beschäftigungssicherung	Personelle Unterstützung
	Leistungen/Beträge	Leistungen/Beträge
<b>2016</b>	<b>3.964 / 11,8 Mio. Euro</b>	<b>4.358 / 9,2 Mio. Euro</b>
2015	3.922 / 12,7 Mio. Euro	3.773 / 9,5 Mio. Euro
2014	3.847 / 11,4 Mio. Euro	3.294 / 8,4 Mio. Euro
2013	2.307 / 6,4 Mio. Euro	2.923 / 6,4 Mio. Euro
2012	1.760 / 5,7 Mio. Euro	2.485 / 6,3 Mio. Euro

\* ohne Integrationsprojekte

### Beschäftigungssicherungszuschuss

Das LVR-Integrationsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt gegenüber der geforderten Normalleistung eines Beschäftigten um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.964 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.972 Euro gesichert werden.

**Personelle Unterstützung:** Die örtlichen Fachstellen bewilligen finanzielle Hilfen an den Arbeitgeber, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, z. B. durch Kolleginnen/Kollegen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 4.358 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.120 Euro gesichert werden.

Weitere 330 schwerbehinderte Beschäftigte erhalten eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung. Die durchschnittliche Förderhöhe beträgt 3.250 Euro.

Die örtlichen Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen zur **behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze**. Sie fördern, beispielsweise wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz an die technische Entwicklung angepasst werden muss oder behinderungsbedingt Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2016 betrug 3.596 Euro pro Maßnahme.

TABELLE 24:  
BEHINDERUNGSGERECHTE GESTALTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

	Leistungen/Beträge
<b>2016</b>	<b>1.904 / 6,8 Mio. Euro</b>
2015	2.135 / 7,1 Mio. Euro
2014	2.048 / 6,2 Mio. Euro
2013	2.016 / 6,3 Mio. Euro
2012	2.302 / 6,1 Mio. Euro

**Arbeitsassistentenz** soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Handreichungen am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Diese Hilfestellung übernimmt die Assistentenkraft auf Anweisung des behinderten Beschäftigten. Auftraggeber für die Dienstleistungen der persönlichen Assistenz ist der behinderte Mensch selbst. Er wird also zum Arbeitgeber und stellt die Assistentenkraft selbst ein oder beauftragt einen Dienstleister auf eigene Rechnung mit der Assistenz.

Das LVR-Integrationsamt erbringt diese Förderung/Geldleistung in Form eines Budgets. Die Leistungshöhe bemisst sich dabei anhand des individuellen durchschnittlichen arbeitstäglichen Unterstützungsbedarfs an Arbeitsassistentenz. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen. Im Jahr 2016 finanzierte das LVR-Integrationsamt in 388 Fällen schwerbehinderten Menschen ein Budget für eine notwendige Arbeitsassistentenz. Fast jede zweite Förderung ist an eine schwerbehinderte

TABELLE 25:  
ARBEITSASSISTENZ

Jahr	Leistungen	davon Frauen	Förder-summe in Euro	Ø monatliche Förderung in Euro
<b>2016</b>	<b>388</b>	<b>176</b>	<b>4.706.622</b>	<b>1.010,87</b>
2015	286	136	3.890.033	1.133,46
2014	344	157	3.682.184	892,00
2013	342	157	3.052.940	743,89
2012	319	135	3.244.740	847,63

Frau geflossen. Das LVR-Integrationsamt hat für die persönliche Form der Unterstützung mehr als 4,7 Mio. Euro aufgewendet. Antragstellende sind zum überwiegenden Teil Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen bzw. Sinnesbehinderungen.

Durch **berufliche Fort- und Weiterbildungen** sollen die beruflichen Kenntnisse der schwerbehinderten Menschen erhalten oder der technischen Entwicklung angepasst werden. Sie sollen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt ist die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit 2.470 Euro gefördert worden.

TABELLE 26:  
FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

	Leistungen/Beträge
<b>2016</b>	<b>277/0,7 Mio. Euro</b>
2015	272/0,8 Mio. Euro
2014	211/0,7 Mio. Euro
2013	239/0,8 Mio. Euro
2012	222/0,7 Mio. Euro

**Technische Arbeitshilfen** für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung wird damit die Berufstätigkeit überhaupt erst ermöglicht, die Arbeitsausführung erleichtert bzw. die Arbeitsbelastung verringert und die Arbeitssicherheit gewährleistet. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro

TABELLE 27:  
TECHNISCHE ARBEITSHILFEN

	Leistungen/Beträge
<b>2016</b>	<b>419/1,2 Mio. Euro</b>
2015	503/1,2 Mio. Euro
2014	475/1,1 Mio. Euro
2013	478/1,1 Mio. Euro
2012	427/0,9 Mio. Euro

Fall sind im Berichtsjahr im Durchschnitt 2.764 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

Wenn ein Kraftfahrzeug infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes erforderlich ist, können schwerbehinderte Menschen verschiedene **Kraftfahrzeughilfen** erhalten. Die Leistungen können umfassen: Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges, Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung, Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis und Leistungen in Härtefällen (z. B. Reparaturen, Beförderungsdienste). Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2016 rund 3.820 Euro.

TABELLE 28:  
KRAFTFAHRZEUGHILFEN

	Leistungen/Beträge
<b>2016</b>	<b>288/1,0 Mio. Euro</b>
2015	241/0,9 Mio. Euro
2014	224/0,6 Mio. Euro
2013	243/0,9 Mio. Euro
2012	245/0,7 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erfolgversprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 8.375 Euro unterstützt worden.

TABELLE 29:  
GRÜNDUNG UND ERHALTUNG EINER SELBSTSTÄNDIGEN  
BERUFLICHEN EXISTENZ

	Leistungen/Beträge
<b>2016</b>	<b>12/0,1 Mio. Euro</b>
2015	14/0,1 Mio. Euro
2014	12/0,1 Mio. Euro
2013	16/0,1 Mio. Euro
2012	31/0,2 Mio. Euro

TABELLE 30:  
WOHNRAUMBESCHAFFUNG UND  
WOHNRAUMGESTALTUNG

	Leistungen/Beträge
<b>2016</b>	<b>41/0,1 Mio. Euro</b>
2015	46/0,1 Mio. Euro
2014	40/0,1 Mio. Euro
2013	46/0,1 Mio. Euro
2012	38/0,1 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen Zuschüsse im Rahmen der Wohnungshilfe von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger. Für Selbstständige und Beamte sind die 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 der Umzug aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2016 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 2.425 Euro gewährt.

TABELLE 31:  
LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH LEISTUNGSART UND GESCHLECHT

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt	Zahl der Leistungen an Frauen
<b>Leistungen an schwerbehinderte Menschen (ohne Sonderprogramme)</b>			
Technische Arbeitshilfen	1.157.998	419	297
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	100.831	288	134
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	50.886	12	7
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	99.407	41	19
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten	684.311	277	136
Hilfen in besonderen Lebenslagen	643.482	365	176
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	4.706.622	388	176
<b>Gesamt</b>	<b>7.443.537</b>	<b>1.790</b>	<b>945</b>
<b>Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte und Sonderprogramme)</b>			
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.897.007	233	57
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	6.846.849	1.904	891
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	143.413	101	38
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	22.094.771	8.653	3.607
<b>Gesamt</b>	<b>30.982.040</b>	<b>10.891</b>	<b>4.593</b>

## Kundenorientierung durch Zusammenarbeit

Schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber sind die Kunden des Integrationsamtes. Kundenorientierung bedeutet, Beratung und Leistung des Integrationsamtes, soweit gesetzlich möglich, am Bedarf des Kunden auszurichten.

Aus Sicht unserer Kunden ist das breit gefächerte Hilfesystem unterschiedlicher Leistungsträger im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – z.B. Agentur für Arbeit, gesetzliche Rentenversicherung und Unfallversicherung, Integrationsamt und Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben – ein Hindernis für die Erlangung der notwendigen Unterstützung. Immer wieder wird ein einheitlicher Ansprechpartner über alle Leistungsträger hinweg gewünscht.

Dieser Wunsch wird sich im System der aus unterschiedlichen Quellen finanzierten Leistungsträger nicht realisieren lassen. Gerade deswegen ist es notwendig, dass die Träger eng zusammenarbeiten und die handelnden Personen sich kennen.

Das LVR-Integrationsamt führt dazu Regionalkonferenzen durch, in denen sich die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter aller Leistungsträger persönlich kennenlernen, sich zu ihrer jeweiligen Fachlichkeit austauschen und auf eine Zusammenarbeit in komplexen Einzelfällen verständigen.

Beispiel: Ein sehr stark körperbehinderter Mensch beginnt eine Ausbildung. Die Agentur für Arbeit trägt z. B. die behinderungsgerechte Ausstattung des Ausbildungsplatzes, Kfz-Hilfen sowie einen Lohnkostenzuschuss (EGZ). Gleichzeitig kann eine Anrechnung auf zwei, ggf. sogar drei Pflichtarbeitsplätze erfolgen. Das Integrationsamt kann z. B. eine Einstellungsprämie aus dem Arbeitsmarktprogramm aktion5 und einen Zuschuss zu Investitionen zur Schaffung des neuen Ausbildungsplatzes erbringen. Auch die Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz werden hier bewilligt und ausbezahlt.

Innerhalb des LVR-Integrationsamtes wurde ein Fallmanagement eingeführt, in dem komplexe Einzelfälle, an denen Mitarbeitende aus unterschiedlichen Abteilungen arbeiten, im Austausch miteinander gelöst werden. In Fallkonferenzen können alle Unterstützungsleistungen, die das Integrationsamt einbringen kann – einschließlich der Beratung durch den Integrationsfachdienst und den technischen Beratungsdienst – zusammengetragen werden.

Durch das Bundesteilhabegesetz wird ab 2018 die Zusammenarbeit der Träger weiter gestärkt. In komplexen Förderfällen soll ein an der Person und ihrem Bedarf orientierter Teilhabeplan unter Einbeziehung aller Leistungsträger erstellt werden. Leistungen sollen „wie aus einer Hand“ erbracht werden.

Diese bessere Koordination ist nötig. Wer z. B. eine schwere Hirnverletzung durch einen Motorradunfall erleidet, braucht zuerst schnelle medizinische Hilfe. Aber schon während der medizinischen Rehabilitation muss geklärt werden, wann welche Leistungen durch welchen Träger dazu beitragen können, dass der Betroffene die frühere Arbeit wieder aufnehmen oder eine neue berufliche Aufgabe finden kann. Denn dies ist das Ziel unserer Arbeit!



**Gerhard Zorn**  
Abteilungsleiter Begleitende Hilfe/  
Kündigungsschutz  
LVR-Integrationsamt

## GEBÄRDENDOLMETSCHEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Menschen mit einer Hörschädigung können in vielen Situationen professionelle Gebärdendolmetscherinnen/ Gebärdendolmetscher in Anspruch nehmen, um ungehindert Zugang zu Informationen zu erhalten oder selbstbestimmt Entscheidungen treffen zu können. Im Arbeitsleben gibt es eine ganze Reihe von Situationen, die den Einsatz einer Gebärdendolmetscherin/eines Gebärdendolmetschers erfordern: Vorstellungsgespräche, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Personal- oder Betriebsversammlungen, Fortbildungen, aber auch Kundenkontakte.

Das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen im Rheinland finanzieren Gebärdendolmetscherinnen und Gebärdendolmetscher entweder im Rahmen der Arbeitsassistenz als Budget, als Individualleistung an den schwerbehinderten Menschen selbst oder als Ausgleich behinderungsbedingter außergewöhnlicher Belastungen an den Arbeitgeber des hörgeschädigten Menschen. Die Fachstellen im Rheinland haben im Jahr 2016 über 3.320 Stunden Gebärdendolmetsch-Dienstleistungen mit rund 385.000 Euro (inkl. Nebenkosten) finanziert.

## 9.2 Förderung von Integrationsprojekten

Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne Betriebe bzw. Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Es werden insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einer geistigen, seelischen oder schweren – sich für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders nachteilig auswirkenden – Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung beschäftigt sowie schwerbehinderte (junge) Menschen, die aus einer Förderschule oder – nach zielgerichteter Vorbereitung – aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Mindestens ein Viertel der Belegschaft muss sich aus den zuvor genannten Personengruppen zusammensetzen, damit das Unternehmen als Integrationspro-

jekt anerkannt werden kann. Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll 50 Prozent nicht übersteigen. Die Beschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegt den normalen arbeitsrechtlichen Regelungen. Für die Bezahlung der gesamten Belegschaft gelten tarifliche bzw. branchenübliche Konditionen.

Die Integrationsprojekte können ebenso wie jeder andere Arbeitgeber die Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben des LVR-Integrationsamtes in Anspruch nehmen. Darüber hinaus finanziert das LVR-Integrationsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung bei Aufbau, Erweiterung oder Krisen. Zusätzlich kommen Leistungen der Reha-Träger nach dem SGB IX bzw. Eingliederungszuschüsse nach dem SGB III in Betracht.

Bis Ende 2016 ist die Zahl der anerkannten Integrationsprojekte im Rheinland auf 130 und die Zahl der bewilligten Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte

## GESETZLICHE NEUREGELUNGEN IN 2016

Der Deutsche Bundestag hat mit dem 9. SGB II-Änderungsgesetz (vgl. Bundesdrucksache 343/16 vom 24.6.2016) auch Änderungen bei der Förderung von Integrationsprojekten beschlossen. Seit dem 1.9.2016 zählen auch langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen zum anerkennungs- und damit förderfähigen Personenkreis. Der Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit eines Zielgruppenbeschäftigten in einem Integrationsprojekt wird von 15 auf 12 Stunden gesenkt. Chronisch kranke Menschen, die im Rahmen einer von einem gesetzlichen Rehabilitationsträger finanzierten Maßnahme in einem Integrationsprojekt beschäftigt werden, zählen bei der Ermittlung der Mindestbeschäftigungsquote von Zielgruppenbeschäftigten (25%) mit.

Menschen auf 1.630 gestiegen. Ein Integrationsprojekt ist liquidiert worden, weil der Hauptauftraggeber den Vertrag aufgekündigt hat.

Mehr als 4.200 Arbeitsverhältnisse sind bisher in den rheinischen Integrationsprojekten entstanden. Jeder zweite Arbeitsplatz ist mit einer Frau besetzt. Von den 1.503 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gehören 1.427 Personen der besonderen Zielgruppe der Integrationsprojekte (vgl. § 132 Abs. 2 SGB IX) an.

Die Größe der Integrationsprojekte, bezogen auf die Beschäftigten, variiert stark und reicht von 2 bis 135 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bei den Geschäftsfeldern stehen weiterhin der Garten- und Landschaftsbau, der Großküchen- und Catering-Bereich, Wäscherei-Leistungen sowie diverse Dienstleistungsangebote im Vordergrund.

Die regionale Verteilung der Integrationsprojekte in den Kreisen und kreisfreien Städten im Rheinland ist sehr

unterschiedlich: Mittlerweile hat sich in jeder der LVR-Mitglieds Körperschaften mindestens ein Integrationsprojekt etabliert: Remscheid, Oberhausen, Leverkusen, Mülheim/Ruhr und Kreis Mettmann. Spitzenreiter sind Köln mit 21 Betrieben und über 500 Arbeitsplätzen und Mönchengladbach, wo in sieben Betrieben über 350 Arbeitsplätze entstanden sind. Die Karte auf Seite 60 zeigt die regionale Verteilung.

Seit 2008 beteiligt sich das Land NRW – zunächst im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ – an den Investitionskosten bei der Gründung bzw. der Erweiterung von Integrationsprojekten. Im Jahr 2011 hat sich das Land entschieden, die Förderung in eine Regelförderung zu überführen. Pro Jahr stellt das Land NRW nunmehr für das Rheinland 1,25 Mio. Euro zur Verfügung, um 125 neue Arbeitsplätze für Personen der besonderen Zielgruppe zu schaffen. Das LVR-Integrationsamt hat 2016 weitere 0,8 Mio. Euro für die Gründung, Erweiterung und Modernisierung der Integrationsprojekte ausgegeben.



## Integrationsprojekte – eine Erfolgsgeschichte mit Wachstumsperspektive

Die Förderung von Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten – vor allem Integrationsunternehmen und -abteilungen – ist in NRW und vor allem auch beim LVR schon lange eine Erfolgsgeschichte. Vor allem ein guter Mix aus gemeinnützigen und gewerblichen Integrationsprojekten in sehr unterschiedlichen Branchen und Geschäftsfeldern zeichnet die Entwicklung im Rheinland aus.

Dieser gute Mix eröffnet den Menschen, die eine Beschäftigung suchen, nicht nur die Chance auf berufliche Teilhabe, sondern zunehmend auch eine Wahlmöglichkeit, sich den Arbeitgeber, die Branche und die Tätigkeit aussuchen zu können. In diesem Zusammenhang besonders erfreulich ist auch, dass Integrationsprojekte zunehmend – neben der regulären betrieblichen Beschäftigung – auch jungen Menschen eine betriebliche Ausbildung ermöglichen.

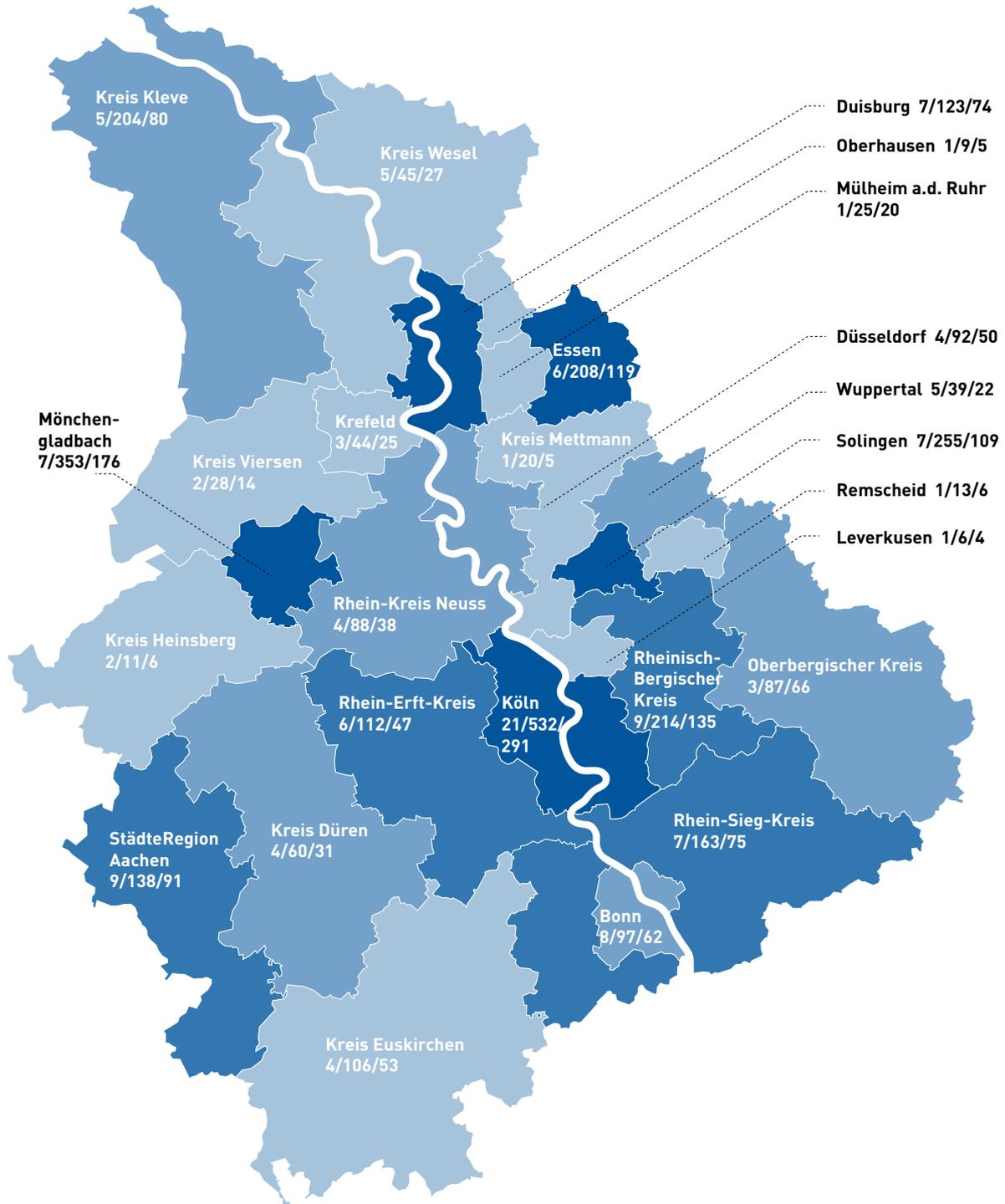
Dies soll auch in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. Seit Mitte 2016 stehen hierfür – neben den in NRW bereits seit dem Jahr 2008 zur Verfügung stehenden Landesmitteln – auch zusätzliche Bundesmittel des Programms „AlleImBetrieb“ bereit. Mit diesen zusätzlich zur Ausgleichsabgabe des LVR-Integrationsamtes nutzbaren Geldern kann der weitere Ausbau der Integrationsprojekte auch in den nächsten Jahren weiter unterstützt werden.

Damit diese Erfolgsgeschichte auch langfristig weitergehen kann, wäre es wünschenswert, wenn auch andere Leistungsträger, wie z. B. Agenturen für Arbeit oder Jobcenter, sich an der finanziellen Förderung im Rahmen ihrer Möglichkeiten noch stärker beteiligen würden. Denn Integrationsprojekte schaffen – neben Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Schulabgängerinnen und Schulabgänger und Personen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln – auch für viele (langzeit-)Arbeitslose Menschen wieder dauerhafte berufliche Perspektiven. Dies wird derzeit von den Arbeitsagenturen, Jobcentern und Trägern der Rehabilitation noch zu wenig gewürdigt und mit finanziellen Zuschüssen zur beruflichen (Wieder-)Eingliederung honoriert.



**Klaus-Peter Rohde**  
Abteilungsleiter Integrationsunternehmen,  
Integrationsbegleitung, Arbeitsmarktprogramme  
LVR-Integrationsamt

GRAFIK 10:  
 STANDORTE DER INTEGRATIONSPROJEKTE IN DEN LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN



Legende:

Anzahl der anerkannten Integrationsprojekte/Anzahl der geplanten Arbeitsplätze insgesamt/Anzahl der bewilligten Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX  
 (Stand der Daten: Januar 2017)

Für die Beschäftigung der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen sind 5,6 Mio. Euro für einen pauschalierten Beschäftigungssicherungszuschuss und 2,8 Mio. Euro für den besonderen Aufwand für arbeitsbegleitende Maßnahmen gezahlt worden. Damit sind im Jahr 2016 in die Förderung der rheinischen Integrationsprojekte 9,4 Mio. Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe geflossen.

Bei den Behinderungsarten stehen die schweren Körperbehinderungen mit 51 Prozent im Vordergrund. Bei knapp 25 Prozent der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen liegt eine seelische und bei knapp 24 Prozent eine geistige Behinderung vor.

## 9.3 Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes

Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes verfolgt das Ziel, schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen dauerhaft eine behinderungsgerechte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern und zu sichern. Dabei sollen die schwerbehinderten Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und sich am Arbeitsplatz im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen behaupten können.

Eine angemessene Unterstützung durch das LVR-Integrationsamt beinhaltet dabei mehr als die finanzielle Förderung von Maßnahmen. In vielen Fällen ist es aber gerade die Beratung in behinderungsspezifischen, betriebswirtschaftlichen oder technischen Fragestellungen oder die fachliche Begleitung in einem Entwicklungsprozess, auf die es ankommt. Um dabei angemessen unterstützen zu können, hält das LVR-Integrationsamt ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und beauftragte Fachdienste vor.

### 9.3.1 Betriebswirtschaftliche Beratung von Integrationsprojekten

Um den besonderen Bedürfnissen und Anforderungen an Integrationsprojekte – 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 Integrationsprojekte beauftragt. Die betriebswirtschaftliche Beratung von Integrationsprojekten umfasst insbesondere

- eine Gründungsberatung interessierter gewerblicher oder sozialer Träger,

Eine Erhebung des LVR-Integrationsamtes bei den rheinischen Integrationsprojekten hat ergeben, dass ungefähr vier Fünftel der schwerbehinderten Beschäftigten einen Schulabschluss haben. Aber nur noch zwei Fünftel der Zielgruppen-Mitarbeitenden verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. In Integrationsprojekten wird überwiegend in Vollzeit gearbeitet. Ein knappes Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse ist befristet abgeschlossen. Über ein Drittel der beschäftigten Zielgruppenmitarbeitenden ist weiblich.

- die Beratung bei Erweiterungs- oder Modernisierungsmaßnahmen in bestehenden Integrationsprojekten,
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung von Integrationsprojekten,
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen.

In Geschäftsfeldern, die eine besondere Expertise benötigen, wie z. B. dem Lebensmittel-Einzelhandel oder der Gastronomie bzw. der Hotellerie, werden weitere externe Beratungsdienstleistungen, z. B. von der DEHOGA, in Anspruch genommen.

Von den im Berichtszeitraum durchgeführten 100 betriebswirtschaftlichen Beratungen sind 55 auf Beratungen zur Gründung eines Integrationsprojektes entfallen. 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. Dafür hat die FAF gGmbH eigens eine Planungshilfe entwickelt, die den Antragstellenden zur Verfügung gestellt wird.

Leicht zugenommen hat die Beratung von am Markt etablierten Integrationsprojekten. 45 Integrationsprojekte haben sich bezüglich Erweiterungen beraten lassen. Die Intensität der Beratungsprozesse sowie die Komplexität der Fragestellungen haben sich gesteigert. Die Unterstützung von Integrationsprojekten – insbesondere im sozialen/gemeinnützigen Bereich – bei unternehmerischen Entscheidungen, Managementfragen und der (Neu-)Positionierung am Markt steht weiterhin im Vordergrund.

Die Beratungstätigkeit ist in 10 Gründungsanträge und 15 Erweiterungsanträge gemündet, zu denen jeweils betriebswirtschaftliche Stellungnahmen als Bewertungsgrundlage für eine Förderfähigkeit erstellt worden sind. Die Zahl der betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) und Bilanzen, die geprüft und bewertet worden sind, ist in 2016 gegenüber dem Vorjahr um 25 Prozent auf 143 Analysen gestiegen.

Bei (neu gegründeten) Unternehmen in sehr wettbewerbsintensiven Branchen wie Gastronomie oder Lebensmittel-Einzelhandel erfolgt ein quartalsweises Controlling. Auffällige Geschäftsentwicklungen werden dem LVR-Integrationsamt mitgeteilt und in einem gemeinsamen Termin vor Ort thematisiert.

Die Zuschussgeber für Integrationsprojekte, wie zum Beispiel Aktion Mensch e.V., Stiftung Wohlfahrtspflege NRW oder die Kämpgen-Stiftung, nutzen die Gutachten und Stellungnahmen der beiden betriebswirtschaftlichen Fachberater der FAF gGmbH als Grundlage für ihre eigenen Förderentscheidungen. Dies erleichtert den rheinischen Integrationsprojekten den Zugang zu weiteren Fördermittelgebern, ohne dass zusätzlicher finanzieller oder personeller Aufwand entsteht.

Die betriebswirtschaftliche und branchenspezifische Beratung wird mit etwas mehr als 205.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

### 9.3.2 Technischer Beratungsdienst im LVR-Integrationsamt

Technische Arbeitshilfen sollen die vorhandenen Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderung fördern. Sie können aber auch ausgefallene Fähigkeiten – zumindest teilweise – ersetzen, Arbeitsbelastungen verringern und die Arbeitssicherheit gewährleisten. Bei bestimmten Behinderungen ermöglichen technische Arbeitshilfen überhaupt erst die Arbeitstätigkeit. Technische Arbeitshilfen sind zumeist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und seines Umfeldes.

Die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind daher die ersten Ansprechpersonen in technischen, organisatorischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und dem Erhalt ihrer Arbeitsverhältnisse. Sie unterstützen Arbeitgeber, schwerbehinderte Beschäftigte und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen durch die Erarbeitung von innovativen, individuellen und

behinderungsspezifischen Lösungsvorschlägen, zugeschnitten auf den betrieblichen Alltag in den Unternehmen, Verwaltungen und Integrationsprojekten im Rheinland.

Die 11 technischen Fachberaterinnen und Fachberater des LVR-Integrationsamtes bringen ganz verschiedene Fachbereiche (Technische Gebäudeausrüstung, Produktionstechnik, Chemie, Medizin- und Gesundheitstechnik, Bautechnik, Facility Management, Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Elektrotechnik) und ein spezielles Wissen über Behinderungen und die sich daraus ergebenden Funktionseinschränkungen in ihre tägliche Arbeit vor Ort mit ein. Dieses Wissen sichert eine umfassende und ganzheitliche Beratung des komplexen Systems „Mensch – Maschine – Umwelt“ und ist Garant für eine gute, praxisorientierte Lösung.

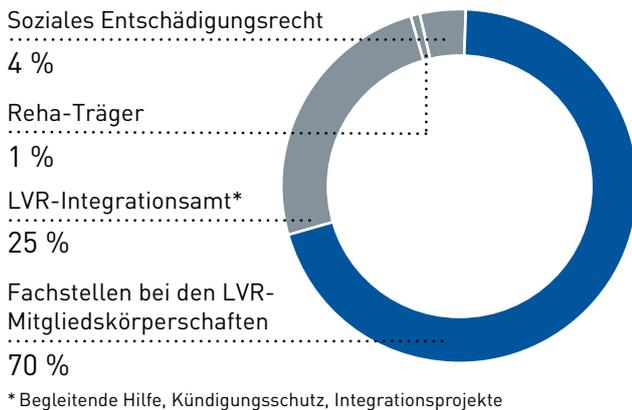
Der Schwerpunkt der Arbeit des technischen Beratungsdienstes liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung. Er hat fast 1.100 Betriebe besucht und 1.770 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen erstellt.

Die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung stehen im Mittelpunkt der Arbeit der technischen Beraterinnen und Berater (74 %). Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellen 12 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 3 Prozent der Klientinnen und Klienten des technischen Beratungsdienstes.

Die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland. Rund 740 Betriebe sind gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der rheinischen Fachstellen besucht worden mit dem Ziel, konkrete behinderungsgerechte Anpassungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Beschäftigten zu realisieren. Für 1.076 Arbeitsplätze konnten so Lösungsansätze entwickelt werden.

Mit mehr als 320 Betriebsbesuchen und 580 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützt der technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 66 Integrationsprojekte sind bei Aufbau, Modernisierung und Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten worden. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsverfahren spielen eine untergeordnete Rolle.

GRAFIK 11:  
BETRIEBSBESUCHE UND VERTEILUNG DER  
BEAUFTRAGUNGEN 2016



Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 38 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in 14 Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

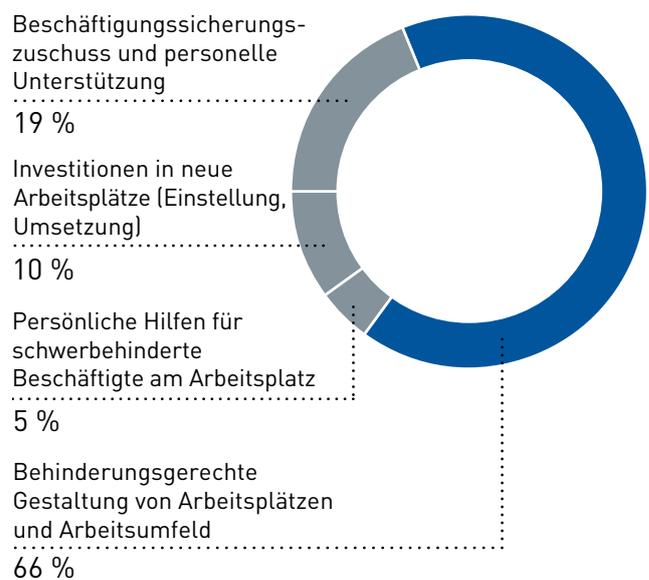
Der demografische Wandel und die länger werdenden Lebensarbeitszeiten auch für Menschen mit Behinderungen bestimmen die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die Hälfte der Aktivitäten des Technischen Beratungsdienstes entfallen auf die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung und die Anpassung des betrieblichen Umfeldes an die besonderen Belange des schwerbehinderten Beschäftigten. Fast ein Fünftel der fachtechnischen Stellungnahmen im Berichtszeitraum sind auf Leistungsgewährungen in den Bereichen Beschäftigungssicherungszuschuss und Personelle Unterstützung entfallen (vgl. Kapitel 9.1). Immer mehr in den Fokus rückt auch das Thema gesunde Arbeitswelt und damit die Implementierung von präventiven Maßnahmen.

### 9.3.3 Externe Beratung für Integration bei den Kammern im Auftrag des LVR

Das LVR-Integrationsamt kooperiert mit den 3 Handwerkskammern im Rheinland sowie den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen sowie Bonn/Rhein-Sieg.

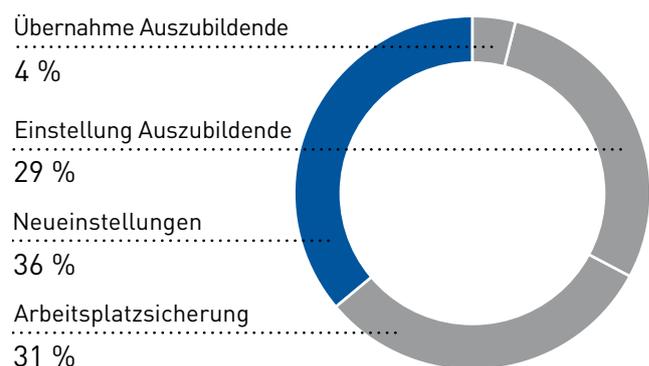
In Köln, Düsseldorf, Aachen, Essen und Neuss sind vom LVR-Integrationsamt finanzierte Fachberaterstellen eingerichtet. Aufgabe der Fachberaterinnen und Fachberater ist es, speziell für Handwerksbetriebe sowie kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf“ zu sein.

GRAFIK 12:  
FACHTECHNISCHE STELLUNGNAHMEN IM JAHR 2016



In den 6 Kammerbezirken sind rund 375.000 Betriebe mit mehr als 2 Mio. Beschäftigten vertreten. In über 24.000 Betrieben werden rund 71.000 Jugendliche ausgebildet. Im Jahr 2016 haben die sechs Technischen Fachberater über 800 Arbeitgeber kontaktiert und erstmals Kontakt zu über 300 Arbeitgebern aufgenommen. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die Fachberater zuletzt 51 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen in ein Beschäftigungsverhältnis und 41 Jugendliche aus dieser Personengruppe in eine betriebliche Ausbildung vermitteln.

GRAFIK 13:  
BETREUUNG DURCH DIE TECHNISCHEN FACHBERATER  
BEI DEN KAMMERN 2016



Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei schwieriger Auftragslage zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses. 44 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2016 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen – erhalten werden. Themen wie demografischer Wandel, Fachkräftemangel, lebenslanges Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit haben auch die kleineren und mittleren Betriebe erreicht. Die Beratungen zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes,

zu Prävention sowie der zielführenden Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nehmen zu.

Die Betriebskontakte der Berater bei den Kammern zeigen aber auch, dass die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in den Betrieben der jeweiligen Kammerbezirke die Regel ist und viele Arbeitgeber bereits positive Erfahrungen mit den Fördermöglichkeiten der örtlichen Fachstellen und des LVR-Integrationsamtes gemacht haben. Schwierigkeiten mit den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treten nur vereinzelt auf und stehen überwiegend in Bezug zu deren eingeschränkter Leistungsfähigkeit. Sogenannte „Nischenjobs“ für leistungsgewandelte Mitarbeiter sind in kleineren und mittleren Betrieben die absolute Ausnahme. An Bedeutung gewinnt auch die Beratung von Personen, bei denen noch keine anerkannte Behinderung vorliegt.

## INKLUSIONSPREIS DER WIRTSCHAFT 2016 FÜR DIE NEUSSER TISCHLEREI STILFABRIK\*



Der Inklusionspreis der Wirtschaft prämiiert jährlich vorbildliche Projekte zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Sein Ziel: durch Best-Practise Beispiele Impulse für mehr Inklusion geben. Gute Beispiele von Unternehmen zeigen praxisnah, wie Inklusion gelingen kann und für Betriebe und Beschäftigte eine Win-win-Situation entsteht. Der Inklusionspreis stellt solche Beispiele guter Praxis in den Mittelpunkt und lädt damit zum Nachmachen ein.

In 2016 ist in der Kategorie „Nicht beschäftigungspflichtiges Unternehmen“ die Tischlerei stilfabrik\* aus Neuss ausgezeichnet worden. Auf der Suche nach einer Fachkraft, die bei vielen gleichförmigen Arbeitsschritten hochkonzentrierte und qualifizierte Leistung

erbringen kann, wurde Inhaber Piet Hülsmann mit Unterstützung von Volker Boeckenbrink, Fachberater für Inklusion bei der Handwerkskammer Düsseldorf, fündig: Nach einem kurzen, aber intensiven Praktikum ist ein Tischlergeselle mit Asperger-Syndrom eingestellt worden. Die erfolgreiche Beschäftigung und die guten Erfahrungen sind die Basis dafür gewesen, dass die inhabergeführte Tischlerei sich darauf eingelassen hat, einem jungen Mann mit schwerer geistiger Behinderung einen passgenau abgestimmten Arbeitsplatz anzubieten. Unterstützt wird der Betrieb dabei von Cornelia Faßbender. Sie ist Diplom-Sozialpädagogin beim Integrationsfachdienst Mönchengladbach/Neuss und auf die Begleitung von Förderschülerinnen und Förderschülern beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt spezialisiert.

Eine ausführliche Vorstellung der Tischlerei stilfabrik\* finden Sie in der ZB Rheinland 2/2017:



Auf der anderen Seite zeigt sich bei vielen Kontakten, dass bei Arbeitgebern in kleineren und mittleren Betrieben immer noch Nachholbedarf besteht und Informationen zum Thema „Schwerbehinderte Menschen im Beruf“ fehlen. Dies ist für die Fachberaterinnen und Fachberater in den Kammerbezirken immer wieder Anlass für die verschiedensten Aktionen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Im Jahr 2016 haben die Kammerberater in 41 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen und Meistervorbereitungslehrgängen, informiert. Mit 38 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen und Pressemeldungen wurde u.a. mit Best-Practice-Beispielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben.

### 9.3.4 Integrationsfachdienste

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind Beratungsdienste Dritter, die zum einen im Auftrag des LVR-Integrationsamtes eine psychosoziale und berufsbegleitende Beratung und Betreuung zur Beschäftigungssicherung anbieten und zum anderen im Auftrag der Rehabilitationsträger schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln, ihre Eingliederung betreuen und behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung beraten. Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung oder wegen anderer vermittlungshemmender Umstände:

- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können und

- (Schwer-)Behinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören u. a. die Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber, für schwerbehinderte Menschen ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten und zu bewerten, den Übergang von schwerbehinderten Jugendlichen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu begleiten, für schwerbehinderte Menschen geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln, sie auf das Arbeitsleben vorzubereiten und, soweit erforderlich, am Arbeitsplatz begleitend zu betreuen.

Das LVR-Integrationsamt finanziert dabei nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 42 Träger des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in 17 Verbänden zusammengeschlossen, sodass es pro Arbeitsagenturbezirk nur eine Ansprechperson gibt.

Bei den Trägern sind 170,25 Personalstellen angesiedelt, die von 222 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 21 Fachberaterinnen und Fachberater gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen. Mit 102 Stellen steht weiterhin der Bereich der Arbeitsplatzsicherung im Vordergrund. In der Vermittlung sind nur noch 17 Stellen angesiedelt. Für

## GEMEINSAME EMPFEHLUNG DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR REHABILITATION E. V. (BAR) ZUR INANSPRUCHNAHME DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE DURCH DIE REHABILITATIONSTRÄGER VOM 1. SEPTEMBER 2016



In Deutschland besteht ein flächendeckendes Netz von fast 200 Integrationsfachdiensten, die durch die Integrationsämter in Kooperation mit freien Trägern vorgehalten und finanziert werden. Die gesetzlichen Rehabilitationsträger können bei Bedarf auf das psychosoziale Unterstützungsangebot der Integrationsfachdienste bei der Vermittlung, Berufsbegleitung und Arbeitsplatzsicherung zurückgreifen. Die gemeinsame Empfehlung regelt neben fachlichen Inhalten auch die Vergütungspauschalen, die die Rehabilitationsträger für die Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste zu zahlen haben.

TABELLE 32:

## KLIENTINNEN UND KLIENTEN DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE NACH ART DER BEHINDERUNG, 2012 – 2016

Art der Behinderung	2016	in Prozent	2015	2014	2013	2012
Seelische Behinderung	3.753	29	3.572	3.524	3.845	3.973
Hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	1.190	9	1.107	1.019	1.143	1.157
Sehbehinderung	657	5	587	551	582	553
Hörbehinderung	1.629	12	1.454	1.361	1.863	1.762
Lern- bzw. geistige Behinderung	2.699	21	2.347	2.044	2.220	1.947
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	1.132	9	1.077	1.070	1.020	1.299
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	2.032	15	1.864	1.875	2.108	2.094
<b>Insgesamt</b>	<b>13.092</b>	<b>100</b>	<b>12.008</b>	<b>11.444</b>	<b>12.781</b>	<b>12.785</b>

den Bereich Übergang Schule – Beruf werden 37,25 Stellen und für den Bereich Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 14 Stellen vorgehalten.

Im Jahr 2016 belaufen sich die Gesamtaufwendungen für das Leistungsangebot der Integrationsfachdienste auf mehr als 16,2 Mio. Euro. Fast 75 Prozent der Ausgaben (11,8 Mio. Euro) verbleiben beim LVR-Integrationsamt für das gesetzliche Unterstützungsangebot im Rahmen der Beschäftigungssicherung (9,8 Mio. Euro) sowie die Modellprojekte „Übergang Schule – Beruf“ und „Übergang Werkstatt – Beruf“ mit rund 1,6 Mio. Euro. Wird die Dienstleistung der Integrationsfachdienste von anderen Rehabilitationsträgern oder der Arbeitsvermittlung in Anspruch genommen, so ist sie dem LVR-Integrationsamt zu vergüten. Im Berichtsjahr sind so knapp eine Mio. Euro refinanziert worden. Aus der Initiative Inklusion sind im Berichtsjahr für das Handlungsfeld „Berufsorientierung“ rund 3,5 Mio. Euro geflossen (vgl. 10.6).

### Klientenstruktur

Im Jahr 2016 haben 14.989 Personen das Informations-, Beratungs- und Begleitungsangebot des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen. Fast 13.100 Menschen mit Behinderung sind über einen längeren Zeitraum bei der Vermittlung in Arbeit bzw. der Sicherung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses unterstützt worden. Knapp 45 Prozent der Klienten waren Frauen. Bedingt durch die verschiedenen Modellprojekte stellt die Gruppe der bis 25-Jährigen mit fast 34 Prozent mittlerweile den Hauptteil der Klientinnen und Klienten, gefolgt von der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen mit fast 30 Prozent.

Mit fast 30 Prozent sind Personen mit einer seelischen Erkrankung die stärkste Gruppe, die sich bei Problemen im Arbeitsleben an den Integrationsfachdienst wendet.

Von den Menschen, die sich an die Fachberaterinnen und Fachberater der Integrationsfachdienste zwecks Unterstützung wenden, stehen 53 Prozent in sozialversi-

TABELLE 33:

## EINSATZ DES INTEGRATIONSFACHDIENSTES IM RAHMEN DER ARBEITSPLATZSICHERUNG\*, 2012 – 2016

	2016			2015	2014	2013	2012
	Gesamt	Männer	Frauen				
Gesichertes Arbeitsverhältnis	4.596	2.355	2.241	4.741	3.609	8.029	5.317
Einvernehmliche Auflösung oder Eigenkündigung	81	43	38	111	108	171	170
Kündigung durch den Arbeitgeber	42	29	13	47	70	136	136
Verrentung	23	11	12	39	48	68	68
<b>Insgesamt</b>	<b>4.742</b>	<b>2.438</b>	<b>2.304</b>	<b>4.938</b>	<b>4.006</b>	<b>8.404</b>	<b>5.691</b>

\* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

TABELLE 34:

## VERMITTLUNG\* IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT DURCH DEN INTEGRATIONSFACHDIENST, 2012 – 2016

	2016			2015	2014	2013	2012
	Gesamt	Männer	Frauen				
Vermittlungen	282	195	87	343	463	582	722
davon im Auftrag von							
Integrationsamt	30	21	9	96	294	236	213
Reha-Träger	238	162	76	236	90	299	413
Träger der Arbeitsvermittlung	14	12	2	15	79	47	96
davon aus Schule und WfbM	97	79	18	91	279	179	195

\* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

cherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Ausbildung. Der Anteil der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Klientinnen und Klienten liegt bei 5 Prozent. 3.270 Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf und 230 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen sind beim Übergang ins Berufsleben unterstützt worden.

### Berufsbegleitung

Für das Geschäftsfeld der Berufsbegleitung erwerbstätiger schwerbehinderter Menschen ist das LVR-Integrationsamt selbst der zuständige Kostenträger für die durchgeführten Einzelberatungen. Die Zahl der Betreu-

ungsfälle, bei denen eine längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich gewesen ist, ist jahrelang gestiegen und hat sich nun auf einem hohen Niveau eingependelt. Dies zeigt den nach wie vor hohen Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberaterinnen und Fachberater seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber, erfahren.

Im Jahr 2016 sind 4.800 Berufsbegleitungen abgeschlossen worden. 49 Prozent davon betrafen Frauen. In fast 96 Prozent der Fälle konnte das Arbeitsverhältnis gesichert werden, z.B. durch Maßnahmen wie die Unter-



## KONTINUIERLICHE WEITERBILDUNG FÜR EINE PASSGENAUE BERATUNG UND BEGLEITUNG

Im Rheinland gibt es ein flächendeckendes Netz von 17 Integrationsfachdiensten, die vom LVR-Integrationsamt bei freien Trägern eingerichtet worden sind. Integrationsfachdienste beraten und begleiten behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf. Sie unterstützen deren Arbeitgeber bei allen Fragen rund um die Beschäftigung dieser Personengruppe. Eine der Zielsetzungen des LVR-Integrationsamtes ist dabei die Sicherstellung eines einheitlichen, qualitativ hochwertigen Beratungsangebotes.

Das Team „Integrationsbegleitung“ beim LVR-Integrationsamt unterstützt die Integrationsfachdienste dabei. Gemeinsam mit den Trägern der Integrationsfachdienste werden dafür die relevanten Handlungsfelder im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung von einheitlichen Qualitätsstandards identifiziert und Maßnahmen initiiert.

So wurde zum Beispiel – um das Dienstleistungsangebot der Integrationsfachdienste im Aufgabenschwerpunkt Arbeitsplatzsicherung bei der Prävention und der Wiedereingliederung professionell aufzustellen – 58 Fachberaterinnen und Fachberatern die Ausbildung zum „Certified Disability Management Professional“ (CDMP) ermöglicht.

Zurzeit wird ein neues Schulungsangebot für ausgewählte Fachkräfte der Integrationsfachdienste vorbereitet, das ein breites Expertenwissen auf dem Gebiet der Autismus-Spektrum-Störung vermitteln wird. Die Grundlage für das Qualifizierungsangebot sind die mittlerweile veröffentlichten Ergebnisse des LVR-Modellprojekts „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“.

Das kompetente und praxisnahe Dienstleistungsangebot der Integrationsfachdienste ist neben dem niederschweligen Zugang sowie der frühzeitigen und unbürokratischen Beratung und Hilfestellung einer der Eckpfeiler der hohen Akzeptanz, die die Fachberaterinnen und Fachberater der Integrationsfachdienste heute genießen.



Hermann Kiesow  
Teamleitung Integrationsbegleitung  
LVR-Integrationsamt

stützung des Betriebes bei der Verbesserung von innerbetrieblichen Abläufen oder der Kommunikation, die Anpassung der beruflichen Anforderungen an das Leistungsprofil des schwerbehinderten Beschäftigten oder auch die Lösung von Konfliktsituationen. 146 Arbeitsverhältnisse konnten trotz der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst nicht erhalten werden.

#### Vermittlung und Wiedereingliederung in Beschäftigung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2016 mit der Vermittlung bzw. Wiedereingliederung von 831 Personen beauftragt worden. Nur noch 51 der Vermittlungsbemühungen erfolgten im Auftrag der Arbeitsvermittlung. 741 Vermittlungsbeauftragungen wurden von den Rehabilitationsträgern initiiert. Die verbleibenden Beauftragungen erfolgten direkt durch das LVR-Integrationsamt im Rahmen der beruflichen Eingliederung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbe-

darf und Personen, die von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Im Jahr 2016 konnten im Rheinland 282 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Rund 31 Prozent der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen auf Frauen. 25 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und 72 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Knapp 62 Prozent der Vermittlungen erfolgten in eine befristete Beschäftigung. 466 Personen sind in vorbereitende Maßnahmen zur (Wieder-)Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden. Dazu gehören Angebote wie Praktika und Trainings, Arbeits- und Belastungserprobungen und die stufenweise Wiedereingliederung.

## 9.4 Leistungen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung

Seit 2009 besteht im SGB IX das Angebot der sogenannten Unterstützten Beschäftigung. Es richtet sich an behinderte Menschen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben und nicht auf das besondere Angebot der Werkstätten für behinderte Menschen angewiesen sind. Die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung ist in 2 Phasen unterteilt: Während einer bis zu zweijährigen individuellen betrieblichen Qualifizierung (Praktikum) mit kontinuierlicher pädagogischer Begleitung soll ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden. Ziel dieser Phase ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages. Die ersten 2 Jahre der Unterstützten Beschäftigung werden in der Regel vom

Rehabilitationsträger finanziert, zumeist der Bundesagentur für Arbeit.

Die Förderung durch einen Rehabilitationsträger ist nicht davon abhängig, dass eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt. Wenn nach 2 Jahren und Abschluss eines Arbeitsvertrages die Zuständigkeit für eine weitere Förderung – in der Regel eine dauerhafte pädagogische Begleitung – zum Integrationsamt wechselt, kann dieses das neue Beschäftigungsverhältnis nur fördern, wenn die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis festgestellt worden ist. Beim LVR-Integrationsamt wird die Unterstützung im Rahmen der Berufsbegleitung durch die Integrationsfachdienste sichergestellt.

## 9.5 Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können nicht nur für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Arbeitgeber und schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt, sondern auch zur Einrichtung und Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Behinderten Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das

LVR-Integrationsamt den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Mio. Euro zur Verfügung. Im Jahr 2016 sind keine neuen Maßnahmen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt worden. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden. Für zwei bereits anerkannte Baumaßnahmen sind Zuschüsse von rund 400.000 Euro für unabwendbare Mehrkosten beim Bau gewährt worden.



MIT  
53.60



0.0000

EURO HAT DAS LVR-INTEGRATIONSAMT DIE BESCHÄFTIGUNG SCHWER-BEHINDERTER UND GLEICHGESTELLTER MENSCHEN UNTERSTÜTZT.

# 10

## LVR-BUDGET FÜR ARBEIT

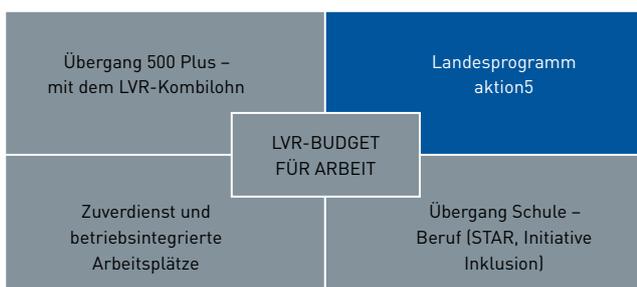
### KURZ & KNAPP

- Durch das LVR-Budget für Arbeit finden 1.032 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Weitere 133 Menschen mit Behinderung finden eine Beschäftigung durch die Initiative Inklusion.
- Projekt STAR: Mehr als 5.000 Schülerinnen und Schüler haben das modulare Angebot bereits genutzt.
- Im Rahmen des Projektes „Zuverdienst“ werden 162 Personen gefördert.
- Im Rheinland sind über 1.200 Werkstatt-Beschäftigte auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen tätig.

Um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen, bündelt und verknüpft das LVR-Budget für Arbeit erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte (vgl. auch 3.3). Die Förderleistungen aus dem LVR-Budget für Arbeit ergänzen

die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die neuen Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert werden. Die Vernetzung der verschiedenen Akteure nimmt dabei weiter zu und die Unterstützungsmöglichkeiten werden immer häufiger ganzheitlich erbracht.

### 10.1 Regionales Arbeitsmarktprogramm „aktion5“



Seit dem Jahr 1990 führen die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe regionale Arbeitsmarktprogramme zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch. Im Rahmen der Programme sind auch immer wieder innovative Ansätze zur beruflichen Integration erprobt worden. Ein prominentes Beispiel dafür ist das Projekt „Discovering Hands“ (siehe dazu auch [www.discovering-hands.de](http://www.discovering-hands.de)).

Im Januar 2008 ist das regionale Arbeitsmarktprogramm „aktion5“ gestartet. Zielgruppe des Programms sind schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen,

- die wegen einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung eine besondere Unterstützung im Arbeitsleben benötigen,
- mit einer geistigen oder psychischen Behinderung,
- die bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden oder
- die Abgängerinnen oder Abgänger von Förderschulen bzw. dem Gemeinsamen Lernen sind.

Das Unterstützungsangebot richtet sich mit unterschiedlichen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen. Das Programm schafft in Form von gestaffelten Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie Lohnkostenzuschüssen zusätzliche finanzielle Anreize für Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung einzustellen,

auszubilden und dauerhaft zu beschäftigen. Zusätzlich können Menschen der Zielgruppe vor und nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses ein individuelles Unterstützungsangebot in Anspruch nehmen. Voraussetzung für eine Förderung ist eine tarifliche bzw. orts-/branchenübliche Entlohnung und eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden. Im Rahmen einer sogenannten „Freien Förderung“ werden zudem innovative Modelle unterstützt, die neue Wege zur Vorbereitung oder Aufnahme eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses für Menschen der Zielgruppe erproben.

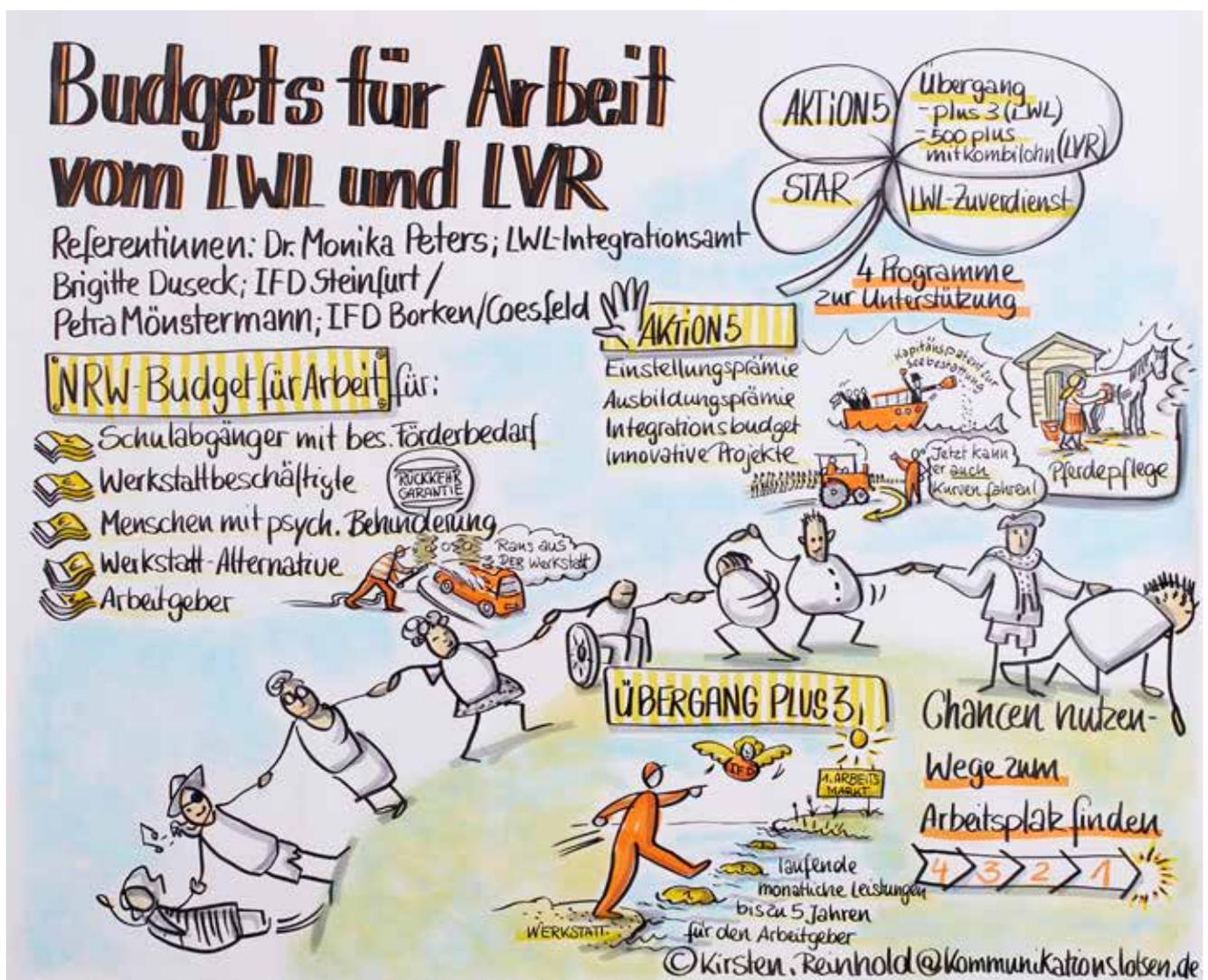
Bis Ende 2012 sind im Rahmen von „aktion5“ insgesamt 3.658 Förderungen mit einem Gesamtvolumen von 10,5 Mio. Euro bewilligt worden:

- an Arbeitgeber: 2.610 Einstellungs- und 517 Ausbildungsprämien sowie 79 Lohnkostenzuschüsse für vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen

- an Schülerinnen und Schüler mit Behinderung: 145 Vorbereitungsbudgets
- an Menschen mit Behinderung zur Arbeitsaufnahme: 266 Integrationsbudgets
- an Vereine und freie Träger: 41 Freie Förderungen für Modellvorhaben

TABELLE 35:  
ANZAHL UND ART DER FÖRDERUNGEN IM RAHMEN DES REGIONALEN ARBEITSMARKTPROGRAMMS „AKTION5“ IM JAHR 2016

Art der Leistung	Anzahl	Geschlecht	
		weiblich	männlich
Einstellungsprämie	790	266	524
Ausbildungsprämie	121	47	74
Lohnkostenzuschuss WfbM	6	1	5
Vorbereitungsbudget	9	6	3
Integrationsbudget	44	8	36
Gesamt	970	328	642



Das LVR- und das LWL-Integrationsamt führen ihr regionales Arbeitsmarktprogramm nahtlos für den Zeitraum von 2013 bis 2017 fort. Der Name „aktion5“ bleibt bestehen. Pro Landesteil werden bis zu 20 Mio. Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung gestellt.

### Prämien an Arbeitgeber

Im Jahr 2016 sind aus Mitteln des Programms 790 Einstellungsprämien bewilligt worden. Es profitieren 223 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX von dieser Förderung – sie haben einen Arbeitsplatz in einem Integrationsunternehmen gefunden. 309 Mal ist die Prämie für die Schaffung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bewilligt worden. 343 Prämien haben Arbeitgeber erhalten, die befristet eingestellt haben, 138 Arbeitsverhältnisse sind im Berichtsjahr entfristet worden. Insgesamt wurden Einstellungsprämien in Höhe von 2,1 Mio. Euro an Arbeitgeber ausgezahlt. Von der Einstellungsprämie profitieren vor allem Männer. Zwei Drittel der Förderungen unterstützen den Einstieg eines männlichen Bewerbers in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

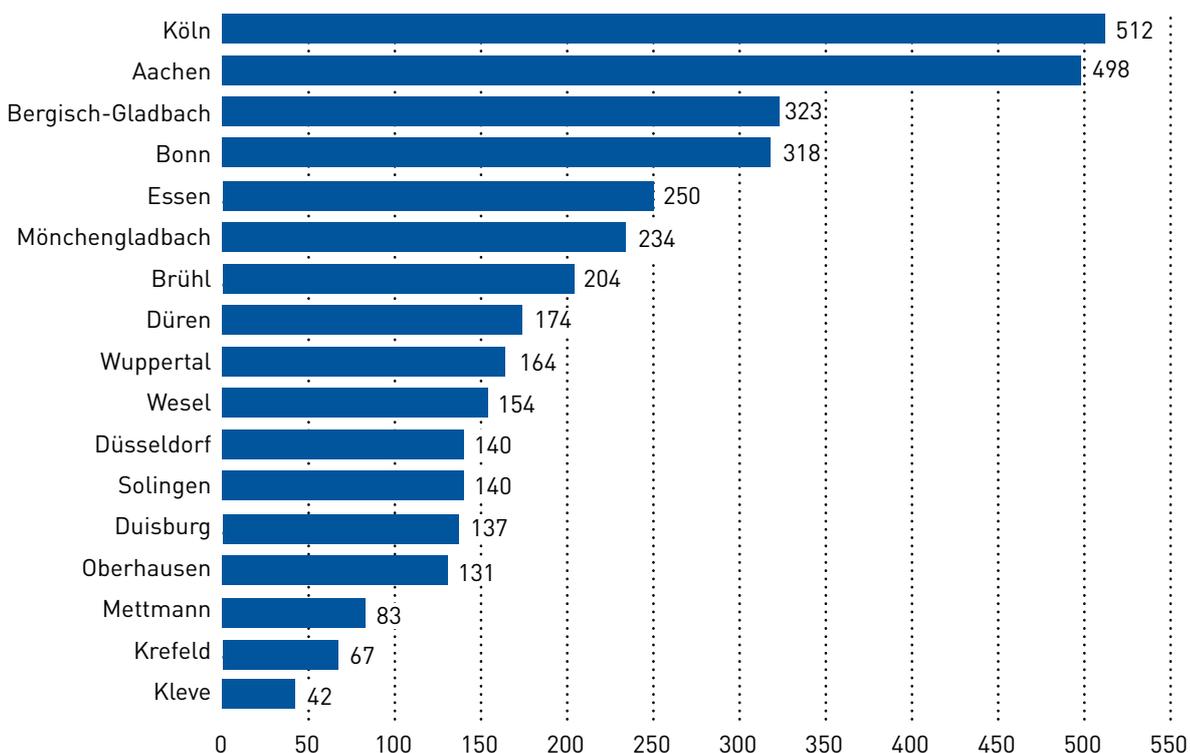
Mit Hilfe der Einstellungsprämie konnten 91 Schulabgängerinnen und Schulabgänger in den allgemeinen

Arbeitsmarkt eingegliedert werden. 86 Personen aus Werkstätten für behinderte Menschen haben ein neues Betätigungsfeld gefunden. Die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen stellt mit fast 300 die größte Gruppe der vermittelten Personen. Aber auch 140 über 50-Jährige sind im Jahr 2016 noch einmal mit Unterstützung einer Einstellungsprämie ins Arbeitsleben eingestiegen. Bei den Behinderungsarten stehen mit rund 53 Prozent die geistigen und seelischen Behinderungen im Vordergrund.

Für die Einstellung eines schwerbehinderten Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung erhält ein Arbeitgeber bei Ausbildungsbeginn eine Startprämie. Übernimmt der Arbeitgeber den Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, erhält er eine zusätzliche Erfolgsprämie. Erfolgt eine befristete Übernahme für mindestens 12 Monate, halbiert sich die Erfolgsprämie. Es besteht die Option, die Erfolgsprämie auf den vollen Betrag aufzustoßen, wenn das befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird. 121 Ausbildungsprämien hat das LVR-Integrationsamt im Jahr 2016 bewilligt. 12 Ausbildungsverhältnisse in Integrationsprojekten sind gefördert worden. Von dieser Förderung haben im Berichtszeitraum auch 47 weibliche Jugendliche profitiert.

GRAFIK 14:

REGIONALE VERTEILUNG DER FÖRDERUNGEN\* IM RAHMEN VON „AKTION5“, 2013 – 2016



\* Im Rahmen der Laufzeit dieses Programms sind 3.571 Förderungen gewährt worden.

## NACHHALTIGKEIT DES ARBEITSMARKT-PROGRAMMS „AKTION5“

Das Arbeitsmarktprogramm „aktion5“ mit einer Laufzeit von Anfang 2013 bis Ende 2017 zielt vorrangig auf die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zur Zielgruppe gehören Menschen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, einer geistigen oder psychischen Behinderung sowie Werkstattwechsler und Schulabgänger/innen. Der Fokus der Analyse lag auf den Einstellungs- und Ausbildungsprämien, die mit 94 Prozent den Schwerpunkt der Förderungen der „aktion5“ bilden:

- Bis Mitte 2016 sind 2.506 Einstellungs- und Ausbildungsprämien bewilligt worden.
- 10 Prozent der Förderungen erhielt ein Arbeitgeber für die Einstellung eines Werkstattwechslers. In 12 Prozent der Förderungen wechselte ein/e Schulabgänger/in auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Schwerbehinderte Menschen mit einer seelischen oder geistigen Behinderung (inkl. Lernbehinderung) stellen mit jeweils 21 Prozent den größten Teil der geförderten Zielgruppe.
- 40 Prozent der Einstellungs- und Ausbildungsprämien entfallen auf die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen.
- 65 Prozent der geförderten Arbeitsplätze sind von Männern besetzt.
- Bei der Verteilung nach Branchen zeigt sich die klassische Rollenverteilung. Der Anteil der Frauen übersteigt nur im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen den Anteil der Männer.
- 23 Prozent der Frauen und 77 Prozent der Männer arbeiten in Vollzeit.

- Seit 2013 haben 66 geförderte Beschäftigte ihren Arbeitsplatz durch eine Kündigung verloren. In einem Drittel der Fälle führten personenbedingte Gründe zur Kündigung. In 30 Prozent der Fälle gab es betriebsbedingte Ursachen. In 42 Fällen kündigte der schwerbehinderte Mensch selbst bzw. es wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen.
- 45 Prozent der Arbeitsplätze sind bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern geschaffen worden.
- Die Beschäftigungsverhältnisse entstanden vorrangig im Gesundheits- und Sozialwesen, in der öffentlichen Verwaltung, im Handwerk, in der Gastronomie (Großküche, Catering, Kantinenbetrieb) und im Garten- und Landschaftsbau.
- Für nur 20 Prozent der Arbeitgeber war die Prämie einstellungsentscheidend.

Für die Arbeit des LVR-Integrationsamtes lässt sich folgendes Résumé ziehen:

- Die Zielgruppen werden erreicht.
- Es werden recht nachhaltige Arbeitsverhältnisse geschaffen.
- Das flexible Förderprogramm hat sich bewährt.
- Die Angebote des LVR-Integrationsamtes ergänzen sich.
- Die Beratung und Förderung aus einer Hand führt zum Ziel.

Auszug aus der Abschlusspräsentation von  
Lukas M. Egyptien  
(LVR-Trainee-Programm,  
Juni bis November 2016)

Bei einem Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt können für die Dauer von bis zu 5 Jahren pauschaliert Lohnkostenzuschüsse gezahlt werden. Im Jahr 2016 sind sechs Menschen mit dieser finanziellen Unterstützung aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt.

### Budget für schwerbehinderte Menschen

Für schwerbehinderte Menschen gibt es zwei Fördervarianten, die sich als Budget zeitlich wie finanziell an die besonderen Bedürfnisse und Belange der einzelnen Personen anpassen. Das **Vorbereitungsbudget** unterstützt schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler beim Über-

gang in den ersten Arbeitsmarkt. Im Jahr 2016 haben neun schwerbehinderte Jugendliche diese Leistung in Anspruch genommen. Zu den mit fast 22.000 Euro geförderten Maßnahmen gehören häufig Kommunikations- und Mobilitätstrainings, die Übernahmen von Fahrtkosten für ein betriebliches Praktikum und die Vermittlung von Grundfertigkeiten, zum Beispiel am PC.

Im Rahmen eines **Integrationsbudgets** können vor und nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses am Einzelfall orientierte Unterstützungsleistungen erbracht werden, die den Integrationsprozess bestmöglich abrunden und damit das Ziel einer nachhaltigen Integration unterstreichen. 8 Frauen und 33 Männer haben 2016 diese Unterstützung

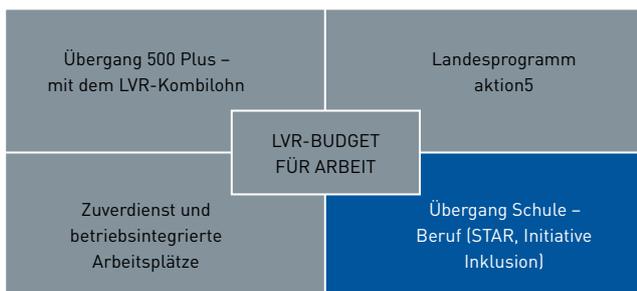
erhalten, um Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlangen, die sie auf Dauer in die Lage versetzen, am allgemeinen Arbeitsleben teilzuhaben. Mit über 151.000 Euro hat das LVR-Integrationsamt Trainingsmaßnahmen, Begleitungen und Qualifizierungen bezuschusst.

### Freie Förderung (Modellvorhaben)

Im Rahmen der sogenannten Freien Förderung können zeitlich begrenzte Modelle oder Projekte bzw. besondere Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler aus Förderschulen, Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen oder Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation mit finanziellen Zuschüssen unterstützt werden. Förderfähige Maßnahmen sind z. B. innovative Qualifizierungsmaßnahmen für einzelne Personen oder Gruppen.

So fördert das LVR-Integrationsamt ein 2-jähriges Pilotprojekt zur Erarbeitung eines Konzeptes zur Beschäftigung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in der digitalen Sicherung von archäologisch-denkmalt-pflegerischen Grabungsplänen. Aufgrund der Potenziale der Aufgabe im Kulturbereich ist dieses Projekt beispielhaft. Es kann die Dienstleistung der digitalen Sicherung etablieren und weitere Beschäftigungsperspektiven für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung beim Landschaftsverband Rheinland eröffnen. Ein weiteres aktuelles Projekt umfasst die Konzeptionierung und Erprobung von Kommunikationsmodulen für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderbedarf „Hören und Kommunikation“ im Rahmen der Berufsorientierung zur Unterstützung des Übergangs von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

## 10.2 Übergang Schule – Beruf: Projekt Schule trifft Arbeitswelt (STAR)



Um mehr behinderten Jugendlichen eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten, hält das LVR-Integrationsamt mit seinem Projekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“ ein Angebot für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf der Förderschwerpunkte „Körperliche und motorische Entwicklung“, „Geistige Entwicklung“, „Hören und Kommunikation“, „Sehen und Sprache“ sowie für alle Schülerinnen und Schüler mit Schwerbehindertenausweis an 121 Förderschulen und 190 Schulen des Gemeinsamen Lernens vor.

Dabei setzt STAR frühzeitig – ab der Klasse 8 – ein und begleitet die Jugendlichen im Rahmen eines beruflichen Orientierungsverfahrens beim Übergang von der Schule in den Beruf. STAR versteht sich dabei als Starthilfe in das Berufsleben, ermittelt Potenziale und fördert die beruflichen Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler. Weitere Aspekte der Arbeit von STAR sind die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Erfordernissen im Sinne des Gender Mainstreaming sowie von besonderen Bedarfs-

lagen von behinderten Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund.

Das STAR-Konzept beinhaltet ein modulares System der Berufsorientierung, das sich zusammensetzt aus den 4 Modulen Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Praktikum und Elternarbeit. Die Module berücksichtigen die individuellen Bedarfe der einzelnen Schülerinnen und Schüler. Weitere Module, wie z. B. Betriebserkundungen, Mobilitätstraining und Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen sind fakultativ und kommen je nach individuellem Bedarf zum Einsatz. Eine intensivere, individuelle Begleitung wird sich auf die Schülerinnen und Schüler konzentrieren, denen eine realistische Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Aussicht gestellt werden kann.

Das STAR-Konzept wird umgesetzt von spezialisierten Fachberaterinnen und Fachberatern der Integrationsfachdienste. Dafür sind bei den rheinischen Integrationsfachdiensten 37,25 Personalstellen geschaffen worden.

Das modulare Konzept von STAR ist in enger Abstimmung mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS), dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit entwickelt worden.

STAR ist ein Baustein im NRW-Landesprogramm „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“, das allen Schülerinnen und Schülern ein verbindliches, standardisiertes, flä-

## BERUFSORIENTIERUNG WIRD GESETZLICH FESTGESCHRIEBEN

Der Deutsche Bundestag hat mit dem 9. SGB II-Änderungsgesetz (vgl. Bundesdrucksache 343/16 vom 24.6.2016) die Förderung der Berufsorientierung von jungen Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf – bei denen kein Grad der Behinderung oder ein Grad der Behinderung von weniger als 30 festgestellt worden ist – im § 68 Abs. 4 SGB IX erstmals beschlossen. Seit dem 1.9.2016 können Integrationsämter – im Rahmen der verfügbaren Mittel und nachrangig gegenüber den eigentlich zuständigen schulischen Bildungsträgern – Maßnahmen zur beruflichen Orientierung als Regelförderung anbieten.

chendeckendes und geschlechtersensibles Angebot der Studien- und Berufsorientierung bieten soll (siehe dazu auch Kapitel 4.1).

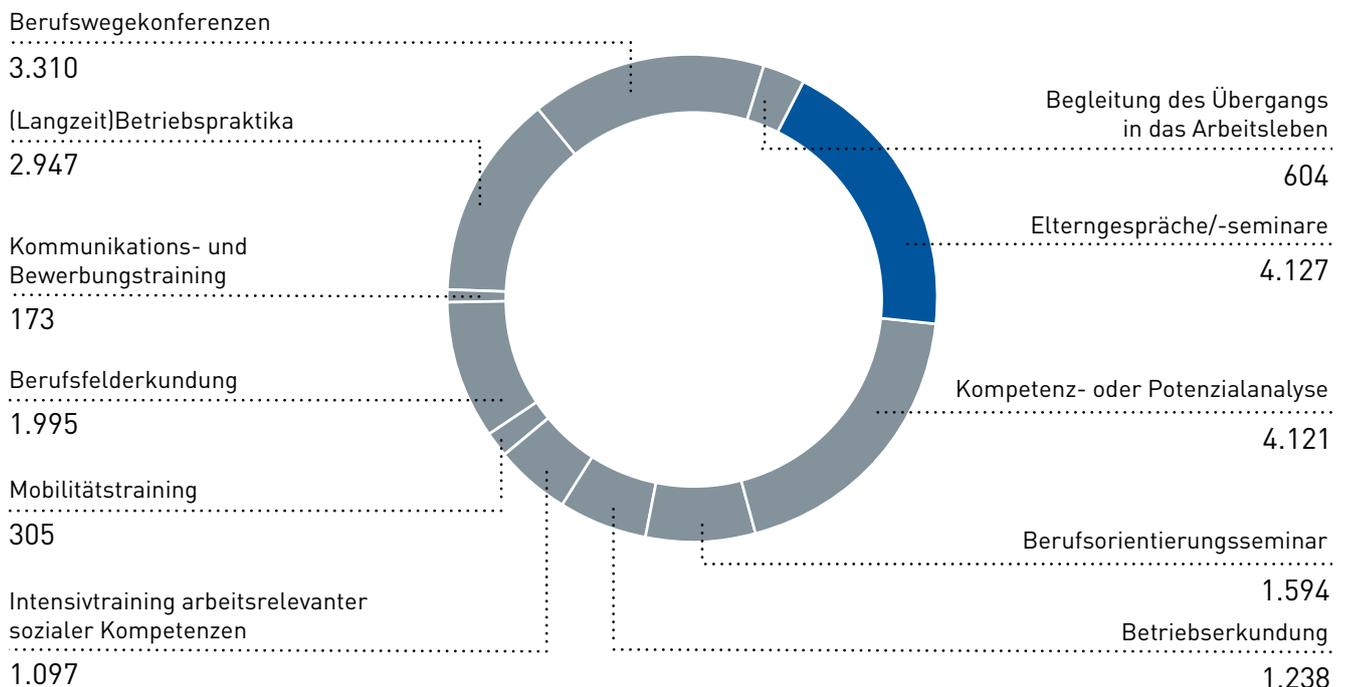
STAR wird vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds und durch Ausgleichsabgabemittel der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe als Projektträger finanziert. In die Finanzierung fließen

zudem Mittel aus dem Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ (vgl. Kapitel 10.6).

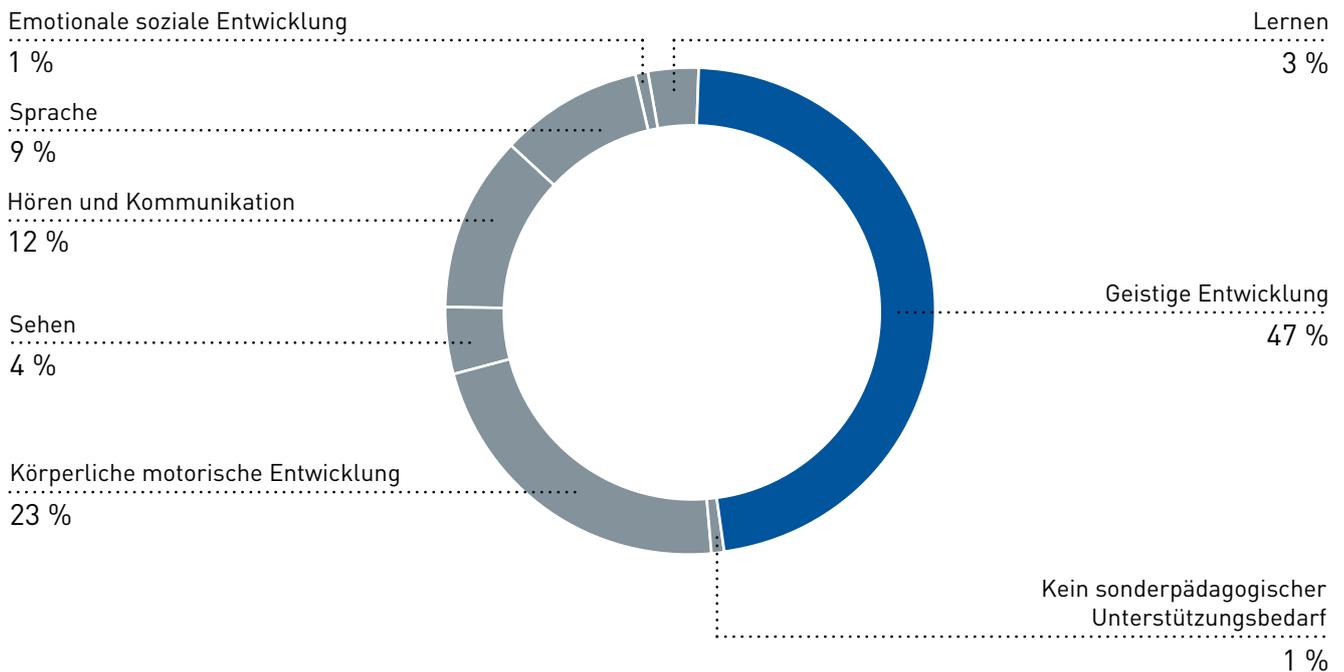
Seit Projektbeginn – Mitte 2012 – sind über 21.500 Module durchgeführt worden. Über 5.000 Schülerinnen und Schüler sind mit den verschiedenen Modulen erreicht worden. Männliche Jugendliche stellen mit über 60 Prozent die Mehrheit der Teilnehmer.

GRAFIK 15:

### MODULE UND TEILNEHMENDE IM RAHMEN DES PROJEKTES STAR IM JAHR 2016



GRAFIK 16:  
VERTEILUNG DER ZIELGRUPPEN IN STAR NACH FÖRDERBEDARF



## JOB-SPEED-DATING

Speed-Datings bieten einen Rahmen für kurze Informations- und Bewerbungsgespräche zwischen Förderschülern und Großkunden der Bundesagentur für Arbeit. Die Jugendlichen werden vom Integrationsfachdienst (IFD) begleitet: Ihnen werden Perspektiven in den Unternehmen aufgezeigt, beispielsweise Vorstellungsgespräche und Betriebspraktika. Zielgruppe sind Schüler ab der Jahrgangsstufe 9, die durch den IFD im Berufsorientierungsprozess unterstützt werden und die die erforderlichen arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen mitbringen.

An vier Standorten im Rheinland – Köln, Düsseldorf, Essen, Aachen – haben in 2016 diese Kontaktbörsen stattgefunden. Pro Termin nehmen im Schnitt etwa 120 Jugendliche und acht bis zehn Unternehmen teil. Und die Liste der potenziellen Arbeitgeber überzeugt: Mit Vertretern unterschiedlichster Branchen – von ThyssenKrupp über Galeria Kaufhof, Bayer AG, DHL bis hin zu Metro und McDonald's – sind viele Berufsgruppen abgedeckt. Damit haben die Schüler eine große Chance, den für sie passenden Berufseinstieg zu finden.



## DER PERSÖNLICHE KONTAKT IST DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG: „STAR – SCHULE TRIFFT ARBEITSWELT“

Seit 2009 werden Jugendliche mit Behinderungen durch „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“ von den rheinischen Integrationsfachdiensten (IFD) beim Übergang von der Schule in das Berufsleben unterstützt. Die IFD arbeiten im Auftrag des LVR-Integrationsamtes.

Junge Menschen mit Behinderungen können ein behinderungsspezifisches, auf ihre individuellen Bedarfe zugeschnittenes Unterstützungsangebot beim Start in das Berufsleben nutzen. In diesem Prozess verschiedene Berufsfelder zu erproben, bis das richtige gefunden wurde, ist ein wesentliches Element in STAR.

Daher ist bereits im Namen „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“ der Brückenschlag zwischen Schule und Arbeitgebern verankert. Die Erfahrung bestätigt, dass der frühzeitige Kontakt zu Betrieben das A und O für eine passende Anschlussperspektive nach dem Schulabschluss ist. Ist die erste Hürde zwischen Arbeitgeber und Jugendlichen erst einmal genommen, eröffnen sich häufig Wege in Arbeit oder Ausbildung, die zuvor nicht erkennbar waren.

Neben Berufsfeld- und Betriebserkundungen sowie Betriebspraktika führen wir im Rheinland gemeinsam mit der Großkundenberatung der Bundesagentur für Arbeit Job-Speed-Datings an vier verschiedenen Standorten durch. Ziel des Speed-Datings sind kurze Bewerbungsgespräche zwischen Großunternehmen und Jugendlichen mit Behinderung, um im Anschluss mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes Betriebspraktika, Arbeits- und Ausbildungsplätze anzubahnen. Dabei machen auch die Unternehmen neue und wertvolle Erfahrungen, wenn sie z. B. mit Unterstützung von Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern kommunizieren.

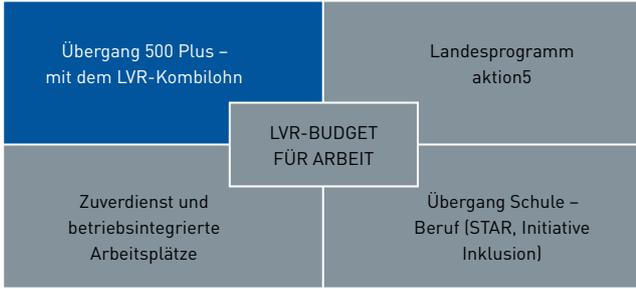
In den vergangenen Jahren haben wir gemeinsam viel erreicht. Mit Beginn des Schuljahres 2017/2018 wird STAR fester Bestandteil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf NRW“ (KAoA) und ist aus der beruflichen Orientierung in NRW nicht mehr wegzudenken. Unter Beteiligung des LVR und des LWL bietet NRW somit als erstes Bundesland eine flächendeckende und inklusive Berufsorientierung für alle Schülerinnen und Schüler an. Dabei ist es uns gelungen, auf der Basis der bewährten Strukturen den Umfang und die Qualität der behinderungsspezifischen Angebote in STAR zu erhalten und die Finanzierung gemeinsam mit dem Land NRW dauerhaft zu sichern.

„Kein Abschluss ohne Anschluss“ ist ein Ziel, das wir unter dem Dach von KAoA nun auch künftig unterstützen können. Jugendliche mit Beeinträchtigungen bei der wichtigen und nicht immer einfachen Weichenstellung ins Berufsleben zu begleiten – das ist eine verantwortungsvolle Aufgabe, der wir uns auch weiterhin gerne stellen.



Frauke Borchers  
Koordinierungsstelle STAR  
LVR--Integrationsamt

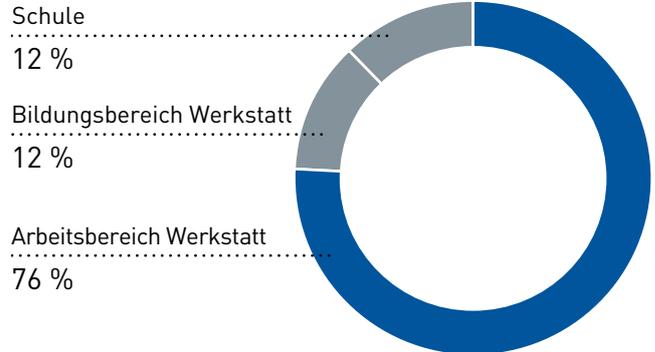
## 10.3 Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn



Ziel des Modellprojektes ist es, im Zeitraum 2011 bis 2016 mindestens 500 Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen bzw. Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich bzw. ortsüblich entlohntes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Zum förderfähigen Personenkreis des Modellprojektes gehören:

- Werkstatt-Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung,
- Werkstatt-Beschäftigte aus dem Berufsbildungsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung, die andernfalls weiterhin die Werkstatt für behinderte Menschen besuchen würden und

GRAFIK 17:  
VERMITTLUNG IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT (HERKUNFT)



- Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung, die andernfalls in eine Werkstatt für behinderte Menschen wechseln würden.

Bei Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses wird eine Kombination aus finanzieller Förderung und fachdienstlicher Begleitung finanziert. Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes erhalten einen finanziellen Zuschuss von 80 Prozent zum Arbeit-

GRAFIK 18:  
VERMITTLUNG IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT (BRANCHEN)

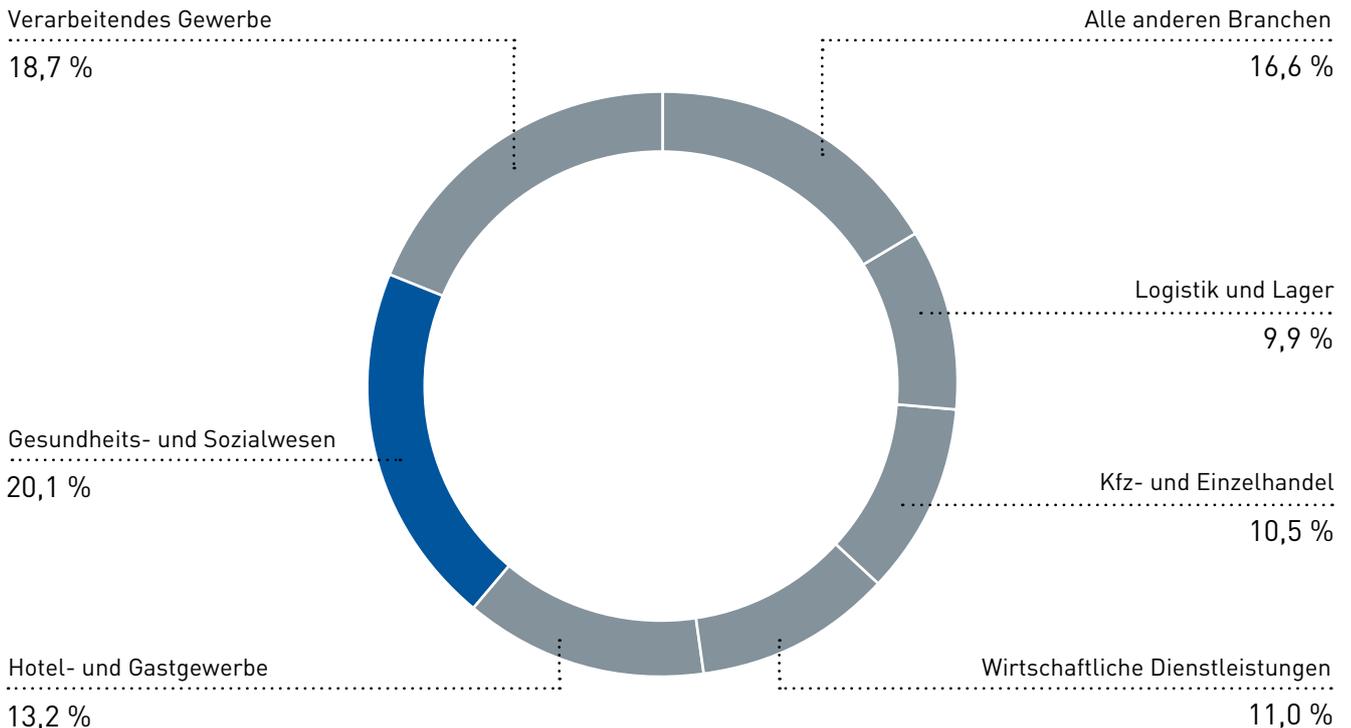


TABELLE 36:  
VERMITTLUNGEN IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT 2011 – 2016  
(PROJEKT „ÜBERGANG 500 PLUS MIT DEM LVR-KOMBILOHN“)

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	gesamt
Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse		67	90	93	91	119	115	<b>575</b>
	weiblich	17	13	12	22	26	23	<b>113</b>
	männlich	50	77	81	69	93	92	<b>462</b>
Art der Behinderung	seelisch	27	28	33	32	41	51	<b>212</b>
	geistig	32	48	54	47	67	58	<b>306</b>
	körperlich	8	14	6	12	9	6	<b>55</b>
Übergang aus	WfbM	62	76	78	83	101	108	<b>508</b>
	Schule	5	14	15	8	18	7	<b>67</b>
Arbeitsverhältnisse	befristet	24	38	52	37	58	50	<b>259</b>
	unbefristet	30	42	37	43	45	45	<b>242</b>
	Ausbildung	13	10	4	11	14	24	<b>76</b>
	davon in Integrationsprojekten	22	16	25	22	18	16	<b>119</b>

nehmerbruttolohn. Nimmt die aus einer Werkstatt wechselnde Person eine Tätigkeit in einem Integrationsprojekt auf, so wird die Regelförderung in Integrationsprojekten um 30 Prozent aufgestockt. Arbeitgeber und Beschäftigte werden bis zu 5 Jahre vom Integrationsfachdienst begleitet. Zusätzlich zu diesen Förderungen kann im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung eine weitere Maßnahme für den behinderten Beschäftigten, z. B. ein intensives Job-Coaching, finanziert werden. Die Förderung umfasst in der Regel zunächst einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren und kann bei Bedarf verlängert werden. Die Begleitung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird entweder durch den Integrationsfachdienst oder die Berufsbegleitung der Werkstatt erbracht. Behinderten Menschen, die den Sprung aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen, wird ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die Werkstatt garantiert, falls das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beendet wird.

Bis Ende 2016 sind 1.312 Personen durch den Integrationsfachdienst bei ihrem Wunsch nach einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt worden. 113 Frauen und 462 Männer haben ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis aufgenommen. Der überwiegende Teil der vermittelten Personen entfiel auf die Altersgruppe bis 40 Jahre (85%) und mit einer Beschäftigungsdauer innerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen von weniger als 10 Jahren (86%). Rund 90 Prozent der Vermittlungen erfolgten in ein Arbeitsverhältnis; der Rest (10%) in ein Ausbildungsverhältnis. Die Beschäftigung auf dem allge-

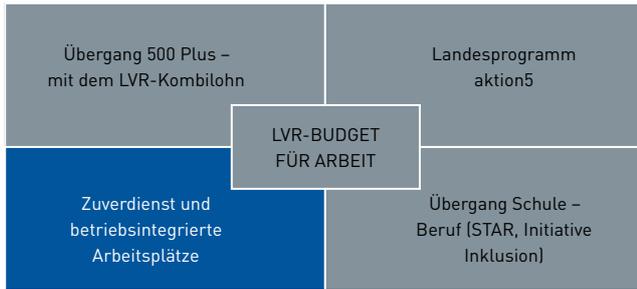
meinen Arbeitsmarkt erfolgt überwiegend in Vollzeit. Nur ein knappes Viertel der vermittelten Personen wechselte in eine Teilzeitbeschäftigung. Fast jedes zweite Arbeitsverhältnis wurde befristet abgeschlossen.

Weniger als ein Viertel der Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse zwischen 2011 und Ende 2016 sind beendet worden. In fast 40 Prozent der Fälle erfolgte eine Eigenkündigung der Beschäftigten bzw. Auszubildenden. In 47 Prozent der Fälle ist ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert worden. Von diesen konnte fast jeder Fünfte innerhalb kürzester Zeit wieder in ein anderes Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Nicht alle Personen haben von ihrem Rückkehrrecht in die Werkstatt für behinderte Menschen Gebrauch gemacht. Diejenigen, die nicht in die Werkstatt zurückgekehrt sind, haben sich entschieden, eine andere Beschäftigungsform außerhalb der Werkstatt anzustreben oder Leistungen der Agenturen für Arbeit in Anspruch zu nehmen.

Die Arbeits- und Ausbildungsplätze sind überwiegend in Kleinbetrieben mit unter 50 Beschäftigten (56%) und mittelgroßen Unternehmen mit unter 250 Beschäftigten (20%) geschaffen worden. 119 der Arbeits- und Ausbildungsplätze sind in Integrationsprojekten entstanden.

Bei mehr als der Hälfte der vermittelten Personen lag eine geistige Behinderung (53%) vor. Circa ein Drittel hatte eine seelische Erkrankung (37%). Personen mit körperlichen Behinderungen stellten den kleinsten Anteil der vermittelten Personen (10%).

## 10.4 Modellprojekt „Zuverdienst“



Mit dem Modellprojekt „Zuverdienst“ schafft das LVR-Dezernat Soziales eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen für Personen mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII, die bisher im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind, eine Tagesstätte besuchen oder an tagesstrukturierenden Maßnahmen teilnehmen.

Das Modellprojekt hat eine Laufzeit bis Ende 2018 mit dem Ziel, 500 Beschäftigungsverhältnisse zu realisieren.

Im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung („Minijobs“) können Menschen mit einer wesentlichen Behinderung bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes und insbesondere in Integrationsprojekten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 5 und 14,75 Stunden tätig werden. Die Vertragslaufzeit des Minijobs beträgt mindestens 12 Monate und muss ortsüblich bzw. tariflich entlohnt werden. Personen im Zuverdienst-Modell stehen weiterhin im Leistungsbezug des SGB XII. Den Personen, die an dem Modell „Zuverdienst“ teilnehmen, werden die Fahrtkosten des ÖPNV erstattet. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss von bis zu 75 Prozent seines Aufwandes zur Sicherstellung einer fachlich-praktischen Anleitung und zum Ausgleich der behinderungsbedingt verminderten Leistungsfähigkeit des Minijobbers. Da es sich bei der Beschäftigung nicht um einen Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX handelt, sind Förderungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nicht möglich.



Das Modellprojekt „Zuverdienst“ ist begleitend extern evaluiert worden. Hier finden Sie den Abschlussbericht.



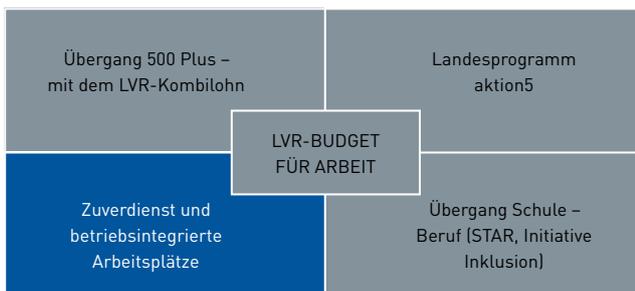
Eine Evaluation des Modellprojektes hat zu einer Straffung der ursprünglichen Anerkennungs- und Förderverfahren geführt, um potenziellen Arbeitgebern den Zugang zu den Modellprojekt zu erleichtern. Um die Akzeptanz des Modellprojektes weiter zu erhöhen und neue Arbeitgeber zu finden, die Beschäftigungsmöglichkeiten in Form des Zuverdienstes anbieten, wird ab 2014 das Modellprojekt gemeinsam von der LVR-Eingliederungshilfe und dem LVR-Integrationsamt durchgeführt. Zur Entlastung sich engagierender Arbeitgeber kann nunmehr auch der Integrationsfachdienst zur Begleitung geförderter Personen eingeschaltet werden.

Die Unternehmen im Rheinland zeigen Interesse am Modellprojekt und stellen bisher insgesamt 330 Zuverdienst-Möglichkeiten zur Verfügung. In den ersten 4 Jah-

ren des Projektes sind 162 leistungsberechtigte Personen mit laufenden Arbeitsverträgen gefördert worden. Die Beschäftigungsverhältnisse sind stabil. Die ersten Verträge sind bereits verlängert worden. Der Anteil der seelisch behinderten Menschen liegt bei über 90 Prozent. Der Anteil der beschäftigten Frauen beträgt 44 Prozent.

Der Landschaftsverband Rheinland beteiligt sich auch als Arbeitgeber an dem Modellprojekt und stellt jeweils in der LVR-Krankenhauszentralwäscherei in Bedburg-Hau 2 Stellen in der Mitarbeit im Mangel- und Finishbereich, in der LVR-Klinik Bedburg-Hau in der Garten- und Grundstückspflege sowie im Dienstleistungsbereich der Informations- und Bildungsstätte (IBS) des LVR-Integrationsamtes in Köln eine Stelle zur Verfügung.

## 10.5 Modellprojekt „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte“



In Nordrhein-Westfalen sind rund 72.000 Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Zuletzt konnten nur ca. 5 Prozent der Werkstattbeschäftigten im Rahmen von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen in einem regulären Unternehmen, einer Verwaltung oder Organisation ihre sozialen Kompetenzen weiterentwickeln und berufspraktische Erfahrungen sammeln. Das Land NRW und die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe haben daher in Kooperation mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2013 das Modellprojekt „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen/Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ aufgelegt. Das NRW-Modellprojekt verfolgte das Ziel, innerhalb von 2 Jahren die Zahl der betriebsintegrierten Berufsbildungs- und Arbeitsplätze landesweit um bis zu 1.000 zusätzliche Arbeitsplätze zu erhöhen und somit Menschen mit Behinderung eine Beschäftigungsmöglichkeit vor Ort zu erschließen.

Arbeitgeber, die einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz schaffen, erhalten für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr einen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent des Entgeltes der betriebsintegriert beschäftigten Person, maximal jedoch 350 Euro im Monat. Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich an dem Modellvorhaben durch den Einsatz der Fachkräfte der Integrationsfachdienste u. a. bei der Evaluation der Arbeitsergebnisse und der Klärung der beruflichen Perspektiven sowie mit finanziellen Mitteln aus der Ausgleichsabgabe.

In Nordrhein-Westfalen sind bis 30. September 2015 (Projektende) 839 betriebsintegrierte Arbeitsplätze neu geschaffen worden. Im Rheinland sind im Laufe des Projektes 406 betriebsintegrierte Arbeitsplätze neu geschaffen worden; 316 von ihnen sind aus Mitteln der Landesinitiative gefördert worden. Zwei Drittel der Arbeitsplätze sind mit Männern besetzt. Im Rahmen der betriebsintegrierten Arbeitsplätze finden im Rheinland überwiegend Personen mit einer geistigen Behinderung (60 %) eine Beschäftigung außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen. Ein Drittel der Personen war vor dem Wechsel auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz über 10 Jahre in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Mehr als jeder zweite betriebsintegrierte Arbeitsplatz ist in der Privatwirtschaft entstanden.

Zum Abschluss des Projektes lassen sich erste Aussagen zur Nachhaltigkeit von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen treffen: 60 Prozent der Beschäftigten sind weiter auf ihrem betriebsintegrierten Arbeitsplatz tätig. 6 Prozent

TABELLE 37:  
ARBEITSPLÄTZE IM RAHMEN DES LVR-PROJEKTES  
„BETRIEBSINTEGRIERTE ARBEITSPLÄTZE“

<b>Zahl der betriebsintegrierten Arbeitsplätze</b>	<b>406</b>
<b>davon mit Mitteln der Landesinitiative gefördert</b>	<b>316</b>
davon	
Männer	<b>208</b>
Frauen	<b>108</b>
<b>Art der Behinderung in Prozent</b>	
Geistig/körperlich	<b>58</b>
Seelisch	<b>27</b>
Mehrfachbehinderung	<b>15</b>
<b>Beschäftigungsumfang in Prozent</b>	
Vollzeit	<b>77</b>
Teilzeit	<b>23</b>
<b>Art des Arbeitsplatzes in Prozent</b>	
Einzelarbeitsplatz	<b>86</b>
Gruppenarbeitsplatz	<b>14</b>
<b>Arbeitgeber in Prozent</b>	
Privatwirtschaft	<b>55</b>
Öffentlicher Dienst	<b>24</b>
Sozialwirtschaft	<b>21</b>

der Werkstattwechslerinnen und Werkstattwechsler sind in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen worden. 34 Prozent der Beschäftigungsmaßnahmen sind während der Laufzeit des Projektes beendet worden. Die Gründe sind überwiegend personenbezogen.

Fast jeder zweiten Beendigung des betriebsintegrierten Beschäftigungsverhältnisses liegen gesundheitliche Schwierigkeiten bzw. Überforderung zugrunde. Über 10 Prozent der Beendigungen erfolgten aufgrund mangelnder Motivation bzw. aus verhaltensbedingten Gründen. Ein Viertel der Beendigungen basiert auf betriebswirtschaftlichen Aspekten.

Der Landschaftsverband Rheinland selbst hat 47 Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des Projektes zur Verfügung gestellt. 34 betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind besetzt. Der Personaleinsatz erfolgt im Bereich von Hilfstätigkeiten in Verwaltung, Hauswirtschaft, Gartenpflege, Museen und technischen Diensten. 13 Beschäftigungsmöglichkeiten konnten nicht besetzt werden, weil keine Kompatibilität zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Fertigkeiten und Fähigkeiten der Personen hergestellt werden konnte oder keine räumliche Nähe zwischen Wohn- und Arbeitsort gegeben war.

Der Landschaftsverband führt das Modellprojekt der betriebsintegrierten Arbeitsplätze weiter. Ende 2016 sind 1.216 Werkstatt-Beschäftigte auf Einzelarbeitsplätzen beschäftigt. Dies sind 3,25 Prozent der Beschäftigten der Rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen.

## WAS IST EIN BETRIEBSINTEGRIERTER ARBEITSPLATZ?

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in einen Betrieb oder ein Integrationsunternehmen ausgelagerte Arbeitsplätze. Die Menschen mit Behinderung sind weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WfbM. Ihr Arbeitsplatz befindet sich allerdings nicht mehr in den Räumen einer WfbM, sondern in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Diese Form der Beschäftigung bietet dem behinderten Menschen die Möglichkeit, seine Fähigkeiten und Kompetenzen unter den Rahmenbedingungen und Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes über einen längerfristigen Zeitraum in der Praxis anzuwenden und zu erproben. Da das Beschäftigungsverhältnis mit der Werkstatt bestehen bleibt, bleiben für den Menschen mit Behinderung die soziale Absicherung und die Begleitung und Betreuung durch die WfbM erhalten.

Ziel von arbeitsfördernden Maßnahmen ist immer ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Es entsteht diesbezüglich keine Verpflichtung für den Betrieb, der einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz bereitstellt, diesen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln. Die Kooperation zwischen Arbeitgeber und Werkstatt wird vertraglich geregelt. Der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt für die erbrachte Dienstleistung des Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes Entgelt.



Hier finden Sie den Abschlussbericht, eine Zusammenfassung und ein Fazit zur Landesinitiative.

## 10.6 Initiative Inklusion

Das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“, welches, orientiert an der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen – die Verbesserung der Situation von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel hat, besteht aus 4 Handlungsfeldern. Diese sind:

- Handlungsfeld 1: Berufsorientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler
- Handlungsfeld 2: neue Ausbildungsplätze für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Handlungsfeld 3: neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung
- Handlungsfeld 4: Inklusionskompetenz bei den Kammern

Die Handlungsfelder 1 „Berufsorientierung“ und 2 „neue betriebliche Ausbildungsplätze“ werden von den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS NRW), dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW NRW) und der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) durchgeführt.

Für die Umsetzung des Handlungsfeldes 3 „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ haben sich die beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, das MAIS NRW, die RD NRW sowie die zugelassenen kommunalen Träger nach dem SGB II (sogenannte Optionskommunen) auf ein gemeinsames, arbeitsteiliges Verfahren zur Ausgabe der Förderanträge, Prüfung der Fördervoraussetzungen, Bewilligung und Auszahlung verständigt. In Nordrhein-Westfalen werden 3 Handlungsfelder von den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe im Rahmen des LVR- bzw. LWL-Budgets für Arbeit durchgeführt.

Zum Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes 1 „Berufsorientierung“ wird auf die Ausführungen unter 10.2 Übergang Schule – Beruf/STAR verwiesen.

### **Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes „neue betriebliche Ausbildungsplätze“**

Im Rahmen des Handlungsfeldes 2 des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ können die Anbahnung und die Aufnahme eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses – sowohl die duale Vollausbildung wie auch die theoriereduzierte (sogenannte) Fachpraktiker-Ausbildung – für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung gefördert werden. Dabei ist für jedes Ausbildungsverhältnis eine Förderung in Höhe von maximal 10.000 Euro möglich.

Gefördert wird in diesem Handlungsfeld die Aufnahme eines neuen und zusätzlichen Ausbildungsverhältnisses mit einer einmaligen Prämie an den Arbeitgeber in Höhe von 3.000 Euro. Zusätzlich können individuelle Maßnahmen, die der Heranführung an eine solche Ausbildung oder der besseren Einarbeitung dienen, durch ein individuelles Budget an den jungen Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung bezuschusst werden.

Eine solche Maßnahme kann beispielsweise die Vorbereitung einer Ausbildungsaufnahme in Form eines Trainings sozialer Kompetenzen oder ein individuelles Arbeitstraining nach Ausbildungsbeginn sein. Diese Förderungen erfolgen entsprechend dem Sonderprogramm „aktion5“, sodass sichergestellt ist, dass nach Ausschöpfen der Fördermittel des Handlungsfeldes 2 des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ weitere Anträge von Arbeitgebern und jungen schwerbehinderten Menschen aus dem Programm „aktion5“ bewilligt werden können.

### **Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“**

Im Rahmen des Handlungsfeldes 3 „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ können neue und zusätzliche Arbeitsplätze in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit einer einmaligen Prämie an den Arbeitgeber bezuschusst werden, wenn auf diesen Arbeitsplätzen eine Person eingestellt wird, die schwerbehindert ist und das 50. Lebensjahr

TABELLE 38:  
NEUE AUSBILDUNGSPLÄTZE IM RHEINLAND, GEFÖRDERT  
DURCH DIE INITIATIVE INKLUSION, HANDLUNGSFELD 2

<b>Zahl der beteiligten Arbeitgeber</b>	<b>290</b>
davon bis 20 Beschäftigte	<b>106</b>
davon 21 bis 250 Beschäftigte	<b>184</b>
<b>Zahl der Ausbildungsplätze</b>	<b>341</b>
davon Frauen	<b>133</b>
davon Männer	<b>208</b>
davon anerkannte Ausbildungsberufe	<b>280</b>
<b>Grad der Behinderung (GdB)</b>	
Gleichstellung	<b>77</b>
GdB 50 bis 70	<b>159</b>
GdB > 70	<b>105</b>
<b>Art der Behinderung</b>	
Körperbehinderung	<b>80</b>
Sinnesbehinderung	<b>50</b>
kognitive Behinderung	<b>88</b>
seelische Behinderung	<b>50</b>
Mehrfachbehinderung	<b>26</b>
sonstige Behinderung	<b>47</b>
<b>Alter bei Ausbildungsbeginn</b>	
bis 18 Jahre	<b>105</b>
19 bis 21 Jahre	<b>156</b>
über 21 Jahre	<b>80</b>
<b>Schulabschluss</b>	
kein bzw. sonstiger Abschluss	<b>9</b>
Förderschule	<b>56</b>
Hauptschule	<b>94</b>
Realschule	<b>93</b>
Fachschule	<b>51</b>
Gymnasium	<b>38</b>

vollendet hat. Die Prämie wird – in Abhängigkeit von einer eventuellen Befristung des Arbeitsverhältnisses und der Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflichtquote gem. § 71 SGB IX (bei Betrieben mit Beschäftigungspflicht) – gestaffelt zwischen 5.000 und 10.000 Euro festgelegt. Die Mehrzahl der schwerbehinderten Menschen

TABELLE 39:  
NEUE ARBEITSPLÄTZE IM RHEINLAND, GEFÖRDERT  
DURCH DIE INITIATIVE INKLUSION, HANDLUNGSFELD 3

<b>Zahl der beteiligten Arbeitgeber</b>	<b>469</b>
davon bis 20 Beschäftigte	<b>301</b>
davon 21 bis 250 Beschäftigte	<b>168</b>
<b>Zahl der Arbeitsplätze</b>	<b>552</b>
davon Frauen	<b>181</b>
davon Männer	<b>371</b>
davon in Vollzeit	<b>351</b>
davon in Teilzeit (mind. 18 Std.)	<b>201</b>
<b>Grad der Behinderung (GdB)</b>	
Gleichstellung	<b>85</b>
GdB 50 bis 70	<b>301</b>
GdB > 70	<b>166</b>
<b>Alter bei Ausbildungsbeginn</b>	
50 bis 53 Jahre	<b>199</b>
54 bis 57 Jahre	<b>188</b>
58 bis 61 Jahre	<b>143</b>
62 bis 65 Jahre	<b>22</b>
<b>Abschluss</b>	
kein Abschluss	<b>59</b>
abgeschlossene Ausbildung	<b>424</b>
abgeschlossenes Fach- oder Hochschulstudium	<b>65</b>
sonstiger Abschluss	<b>4</b>

wird als Fachkraft beschäftigt; nur knapp 30 Prozent nehmen Anlern- oder Helfertätigkeiten wahr. Bei den Branchen stehen die verschiedenen Dienstleistungsgebiete im Vordergrund. Vor Arbeitsaufnahme stand jeder Zweite im Bezug von Arbeitslosengeld; ein Fünftel stand im Bezug von SGB II-Leistungen.

## ZWISCHENBERICHT ZUM PROJEKT „EVALUATION DER INITIATIVE ZU DEN HANDLUNGSFELDERN 2 UND 3“

Die Initiative Inklusion setzt sich zusammen aus:

- Handlungsfeld 1: Berufsorientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler
- Handlungsfeld 2: Betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen
- Handlungsfeld 3: Arbeitsplätze für ältere (über 50-jährige) arbeitslose oder arbeitsuchende schwerbehinderte Menschen
- Handlungsfeld 4: Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern

Für diese Ausweitung der Fördermöglichkeiten hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für den Zeitraum 2011 bis 2018 aus Mitteln des Ausgleichsfonds 100 Millionen Euro bereitgestellt. Handlungsfeld 2 fokussiert auf die Schaffung von 1.300 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte junge Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Handlungsfeld 3 sieht die Schaffung von 4.000 neuen Arbeitsplätzen für arbeitslose bzw. langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen vor, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Zentrales Förderanliegen ist in beiden Handlungsfeldern eine das gesetzliche Instrumentarium zur Förderung schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt ergänzende finanzielle Unterstützung für die ausbildenden und einstellenden Betriebe: Sowohl für die Schaffung eines neuen Ausbildungsplatzes als auch eines neuen Arbeitsplatzes können arbeitsplatzbezogen bis zu 10.000 Euro Förderung gezahlt werden. Im Handlungsfeld 2 sind auch Maßnahmen zur Heranführung an betriebliche Ausbildung förderfähig. Die Art und Weise, wie die Handlungsfelder 2 und 3 der Initiative Inklusion umgesetzt werden, variiert länderspezifisch stark.

### Handlungsfeld 2

Bis Ende Dezember 2015 sind 1.860 neue Ausbildungsplätze geschaffen worden. Damit ist das für Deutschland anvisierte Ziel von 1.300 neuen Ausbildungsplätzen bis 2018 mit 143 % bereits übererfüllt worden. Der Erfüllungsgrad der Zielvorgaben variiert in den Bundesländern stark. So konnten in Nordrhein-Westfalen statt der geplanten 296 Ausbildungsplätze bereits 556 geschaffen werden.

Etwa ein Fünftel aller Ausbildungsplätze ist mit jungen Frauen besetzt worden. Dieser Frauenanteil schwankt über die Bundesländer hinweg. Keinem Bundesland ist es gelungen, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit jungen Frauen zu besetzen.

Bezogen auf den Grad der Behinderung der geförderten jungen Menschen weist mit 858 Personen beinahe die Hälfte aller geförderten schwerbehinderten Jugendlichen einen Grad der Behinderung zwischen 50 und 70 auf. Beinahe zwei Fünftel der Jugendlichen hatten einen Grad der Behinderung zwischen 70 und 100. Knapp 27 % der auszubildenden Jugendlichen (501 Personen) wurde eine Gleichstellung zuerkannt.

Die Initiative Inklusion hat einen deutlichen Impuls in die Richtung gesetzt, schwerbehinderte Jugendliche in Berufen auszubilden, die nach Bundesbildungsgesetz (BBiG) anerkannt sind. So erfolgte bzw. erfolgt zu gut vier Fünfteln die berufliche Erstausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in anerkannten Berufen nach BBiG (1.335 Ausbildungsplätze).

### Handlungsfeld 3

Bis Ende 2015 wurden 4.149 ältere schwerbehinderte Menschen bei einer Arbeitsaufnahme gefördert. Damit konnte das quantitative Ziel – nämlich 4.000 Personen im Handlungsfeld 3 zu fördern – über alle Länder hinweg bereits erfüllt werden. In Nordrhein-Westfalen ist das Ziel erreicht worden: 944 Arbeitsplätze sind geschaffen worden (Plan: 912).

(aus dem Zwischenbericht des Instituts für Technologie und Arbeit (ITA, Kaiserslautern) und des Instituts für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA, Berlin) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales)

## 11

## DIE MODELLPROJEKTE UND FORSCHUNGSVORHABEN

## KURZ &amp; KNAPP

- Fortführung der innovativen Modellprojekte „Berufliche Integration von Menschen mit ASS“, „Integrationscoaching für Menschen mit einer Sehbehinderung (IcoSiR)“ und „SCHÜLERPOOL“ - Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen.
- Im Rahmen des Modellprojektes „Berufliche Integration von Menschen mit ASS“ ist das Coaching-Manual „Autismus im Beruf“ veröffentlicht worden.
- Beteiligung des LVR-Integrationsamtes am Projekt „BIT inklusiv“ – einem Projekt für barrierefreie Informationstechnik in einer inklusiven Arbeitswelt.
- Weiterführung der Forschungsvorhaben „ejo – elektronischer Job-Coach“ und „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“.

Das breit gefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen selbst, aber auch an deren Arbeitgeber, hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und befähigt werden, sich am Arbeits-

platz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Für das LVR-Integrationsamt steht – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel verfolgt werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen.

## 11.1 Förderung innovativer Modellprojekte

### Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung

Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sehr viele dieser Personen über mindestens ausreichende bis hin zu überdurchschnittlichen Fähigkeiten und Stärken verfügen. Da sowohl die Menschen mit ASS als auch ihr berufliches Umfeld besondere Unterstützungsangebote benötigen, die bislang durch das LVR-Integrationsamt weder untersucht noch strukturell vorgehalten worden sind, wurde in Zusammenarbeit mit der Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Integrationsunternehmen Füngeling Router gGmbH ein dreijähriges Modellvorhaben „Beruf-

liche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ entwickelt. Das Modellvorhaben wird mit 480.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert.

Im Rahmen dieses Modells wird ein modular aufgebautes, aus fakultativen und optionalen Elementen bestehendes Gesamtangebot für Menschen mit ASS entwickelt, erprobt und wissenschaftlich untersucht werden. Dieses Angebot soll zukünftig allen Personen der Zielgruppe als Budget zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung gestellt werden.

Zu den wichtigsten Bausteinen im Modellprojekt „Autismus und Beruf“ zählen das Gruppencoaching, ein ergänzendes Personalcoaching, das ein individuelles Üben

der neu erlernten Verhaltensweisen ermöglicht, und die Möglichkeit, von einem Arbeitstrainer unmittelbar am Arbeitsplatz unterstützt zu werden. Es hat sich gezeigt, wie wichtig es ist, Vorgesetzte und Kolleginnen/Kollegen in den Coachingprozess einzubeziehen. Für Arbeitstrainer werden Weiterbildungen angeboten. Eine fallbezogene Supervision für die Arbeitstrainer, Personal- und Gruppencoaches ist in Planung.

Es sind 48 Personen mit ASS im Modellprojekt beraten und betreut worden. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden hat insbesondere von den Maßnahmen Gruppencoaching und Personalcoaching stark profitiert. Die bisherigen Erfahrungen zeigen deutlich, dass die Verzahnung der einzelnen Module – Gruppencoaching, Personalcoaching, Arbeitstraining – sowie der Einbezug der Arbeitgeber und des Kollegenkreises extrem wichtig ist.

Das Beruf coaching erleichtert Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen den Einstieg ins Berufsleben sowie den Umgang mit sozialen Situationen im Beruf. In 17 Sitzungen werden neben Rechten und Pflichten am Arbeitsplatz, Kommunikation und Zeitmanagement auch Mobbing am Arbeitsplatz sowie Entspannungstechniken thematisiert. Ziel ist, die Betroffenen fit für den Beruf zu machen und zu erreichen, dass sie mit den gelernten (sozialen) Techniken gut in der Arbeitswelt zurechtkommen.

### **Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland**

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – neben dem Anspruch auf eine psychosoziale Beratung und Begleitung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) – Anspruch auf ein intensives Arbeitstraining (sog. Jobcoaching), wenn dadurch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitert werden können und das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert oder eine neue Tätigkeit erreicht werden kann. Für Menschen mit einer Sinnesbehinderung existiert diese Möglichkeit in der

Praxis nicht, da es sowohl rheinland- als auch bundesweit kein Arbeitstrainingsangebot gibt, welches auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Hör- oder Sehbehinderungen spezialisiert ist und entsprechende Fachkompetenzen, wie z. B. Gebärdensprachkompetenz oder spezielle sehbehindertentechnische Hilfsmittel aufweist.

Für Menschen mit einer Hörschädigung wurde in den Jahren 2010 bis 2012 ein entsprechendes Angebot entwickelt. Dieses gehört seit dem Jahr 2013 zum Regelangebot des LVR-Integrationsamtes. Es werden 2 Personalstellen finanziert.

Zusammen mit dem IFD Sehen und dem Berufsförderungswerk (BFW) Düren wird in dem dreijährigen Modellvorhaben „Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland“ (IcoSiR) ein Jobcoaching-Angebot für Personen mit einer Sehbehinderung im Rheinland entwickelt, erprobt, wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden. Begleitet wird das Projekt vom Lehrstuhl „Berufliche Rehabilitation“ am Institut für Psychologie der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen. Es wird mit Projektkosten von ungefähr 725.000 Euro gerechnet. Die Laufzeit des Projektes endet Mitte 2017. Die Evaluation der RWTH Aachen wird voraussichtlich Ende 2017 zur Verfügung stehen.

In der ersten Phase von IcoSiR sind drei Personen (2 Personalstellen) vom BFW Düren als Arbeitstrainer von Menschen mit Sehbehinderung ausgebildet worden. Das Schulungs- und Ausbildungskonzept ist eng von der RWTH Aachen begleitet worden. Die zweite Phase des Projektes beschäftigte sich mit der Bekanntmachung des Angebotes durch eine breit gestreute Öffentlichkeitsarbeit in Netzwerken, bei den rheinischen Fachstellen, bei den Kammern, bei Schwerbehindertenvertretungen sowie in Veranstaltungen und auf der Messe SightCity. In der dritten Modellphase sind von den Jobcoaches die ersten Aufträge übernommen worden. Bis Ende 2016 haben 23 Personen (davon 13 Frauen) das Coaching-Angebot in Anspruch genommen.

## **AUTISMUS IM BERUF (COACHING MANUEL)**



Menschen mit Autismus sind meist pünktlich und sorgfältig, achten auf Details und sind routinisiert, was bekannte Handlungen angeht. Das klingt zunächst nach sehr guten Eigenschaften, wenn es um die Berufswelt geht. Und doch fehlen den Betroffenen wichtige Fertigkeiten, um im Arbeitsleben wirklich punkten zu können: Teamfähigkeit, Stresstoleranz, Kommunikationsfähigkeit und Zeitmanagement. Diese sozialen Skills werden oft schon beim Berufseinstieg, z. B. im Bewerbungsgespräch, zum Problem.

## AndersSEHEN



Ein dreiteiliger Film zum Thema „Unterstützungsangebote für Menschen mit Sehbehinderung – in der Schule und im Arbeitsleben“

In allen Fällen konnte das Arbeitsverhältnis stabilisiert werden. Die Arbeitsleistung, die Arbeitsergebnisse und die Arbeitszufriedenheit konnten sowohl bei dem sehbehinderten Beschäftigten wie dem Arbeitgeber und dem kollegialen Umfeld deutlich verbessert werden. In einem Fall ist eine drohende Kündigung abgewendet worden.

### „SCHÜLERPOOL“ – Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen

Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen werden zunehmend im Gemeinsamen Lernen an allgemeinbildenden Schulen unterrichtet. Dabei stellen sich besondere Herausforderungen, sowohl bei der Ausstattung der Schülerinnen und Schüler mit Hilfsmitteln als auch im Training der richtigen Nutzung dieser Hilfsmittel. Während in Förderschulen in der Regel Hilfsmittel vorhanden sind und das Training mit diesen Hilfsmitteln sowie deren tägliche Nutzung im Rahmen des regulären Unterrichts eingebettet sind, sind allgemeine Schulen nicht mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet und verfügen auch nicht über geeignetes Personal zur Einweisung in die Hilfsmittelnutzung.

Diese Lücke im Versorgungssystem erschwert oder verhindert die Vorbereitung der Aufnahme einer – ansonsten bei der Zielgruppe chancenreichen – betrieblichen Ausbildung. Beispielsweise stehen für vorbereitende betriebliche Hospitationen, (Langzeit-)Praktika oder Probebeschäftigungen keine Hilfsmittel zur Verfügung oder die Schülerinnen und Schüler sind im Umgang mit diesen nicht hinreichend trainiert und können daher im betrieblichen Praktikum ihr volles Leistungsvermögen nicht zeigen.

Das LVR-Integrationsamt möchte diese Lücke zusammen mit dem Berufsförderungswerk Düren durch ein dreijähriges Modellprojekt „SCHÜLERPOOL“ schließen und damit den Übergang von Schülerinnen und Schülern mit dem Förderschwerpunkt Sehen in eine betriebliche Ausbildung verbessern. Hierfür soll im Rahmen des Modells ein Hilfsmittelpool zur flexiblen Nutzung aufgebaut und personelle Ressourcen für Beratung und Trai-

ning in Bezug auf den Hilfsmittelgebrauch bereitgestellt werden.

Im Rahmen des dreijährigen Modells fallen Kosten im Umfang von ca. 410.600 Euro an. Hierin enthalten sind die Aufwendungen für den Aufbau des (technischen) Hilfsmittelpools.

Seit Mai 2014 sind im Rahmen des Projektes 64 junge Menschen der Schulklassen 8 bis 10 beraten und in einem oder mehreren der nachfolgenden Module unterstützt worden:

- Überprüfung des funktionalen Sehens
- Hilfsmittelanpassung
- Schulung
- Verwaltung/Ausleihe/Installation
- Sensibilisierung von Menschen im Umfeld des Schülers/der Schülerin.

Im Rahmen des SCHÜLERPOOLS ist keine Unterstützung für eine blinde Schülerin oder einen blinden Schüler angefragt oder benötigt worden, sodass davon auszugehen ist, dass diese in der Klasse 8 bereits auskömmlich mit Hilfsmitteln ausgestattet sind.

### Qualifizierungs- und Ausbildungsprojekt „Nachbau römischer Einbäume“ im LVR-Archäologischen Park Xanten (APX)

Im LVR-Archäologischen Park Xanten sind im Rahmen eines dezernatsübergreifenden Kooperationsprojektes mit dem LVR-Integrationsamt in den Jahren 2014/2015 die „Nehalennia“ (römische Lastenfähre) sowie 2 römische Einbäume originalgetreu nachgebaut worden. 6 junge Menschen mit Behinderungen oder erheblichen sozialen Schwierigkeiten aus Werkstätten für behinderte Menschen, aus (Förder-)Schulen oder Wohnrichtungen werden in einem Langzeitpraktikum an eine betriebliche Ausbildung im traditionellen Holzhandwerk herangeführt. Die gezielte Erprobung und Qualifizierung der jungen Menschen während des Langzeitpraktikums ist ein Schritt auf dem Weg zur Aufnahme einer

betrieblichen Berufsausbildung im LVR-APX. 2 Personen (ein Werkstatt-Beschäftigter und ein Schüler mit Behinderung) kommen als Auszubildende in Betracht. Beide benötigen jedoch weitere, insbesondere schulische und fachtheoretische Ausbildungsvorbereitungen, damit ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf möglich wird. Das Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt wird fortgesetzt mit dem Nachbau einer römischen Liburne. An der zweiten Phase des Projektes sollen mindestens 5 weitere junge Menschen mit Behinderung teilnehmen, sodass im Anschluss ein langfristiges Ausbildungsprojekt mit mindestens 4 betrieblichen Ausbildungsplätzen zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung realisiert werden kann. Es ist der originalgetreue Nachbau der vollständigen römischen Schifffahrtsflotte geplant. Das Projekt ist zunächst ausgelegt auf eine Laufzeit von 6 Jahren und wird mit Kosten in Höhe von insgesamt 637.000 Euro veranschlagt.

### Peer Counseling

Der Landschaftsverband Rheinland erprobt in mehreren Regionen des Rheinlandes insgesamt 10 neue Konzepte zum Peer Counseling. Die Förderung ist zunächst auf 3 Jahre befristet und hat eine Laufzeit vom 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017. Die Finanzierung der geförderten Projekte und Beratungsangebote erfolgt zu 67 Prozent aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und zu 33 Prozent aus Mitteln der Eingliederungshilfe. Es sind Gesamtkosten in Höhe von einer Million Euro veranschlagt. Die Beratungsangebote werden durch die Prognos AG und die Universität Kassel wissenschaftlich evaluiert.

Der Integrationsfachdienst Bonn/Rhein-Sieg mit Sitz in Sankt Augustin beteiligt sich an dem Modellprojekt mit Angeboten im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben.

Der erste Zwischenbericht der Begleitforschung im Jahr 2015 weist aus, dass Peer Counseling verschiedenen Faktoren unterliegt, die sich wechselseitig beeinflussen und hochgradig individuell sind. Auf der einen Seite stehen die individuellen Ziele der zu Beratenden wie das Erreichen persönlicher Ziele, die Lebensqualität und die selbstbestimmte Lebensführung sowie die Erfahrungen und Persönlichkeitsmerkmale, die jeder Mensch mitbringt. Demgegenüber stehen die „Peers“ selbst mit ihrer Qualifikation und Erfahrung, persönlicher Betroffenheit und eigenem Rollenverständnis. Auch Umfeld- und Umweltfaktoren wie die Erreichbarkeit der „Peers“, die Barrierefreiheit oder die Ausgestaltung der Beratungsräumlichkeiten haben Einfluss auf den Beratungsprozess und das Beratungsergebnis.

Der Landschaftsverband Rheinland hat die Zwischenergebnisse der Begleitstudie auf der LVR-Tagung „Peer Counseling – Rheinische Erfahrungen und internationale Perspektiven“ am 18. November 2015 vorgestellt und mit der Fachöffentlichkeit diskutiert.

Der im Sommer 2016 vorgelegte zweite Zwischenbericht der Begleitforschung zeigt, dass das Beratungsangebot Peer Counseling in der Praxis gut angenommen wird und die Beratungsstellen genutzt werden. Von den ratsuchenden Menschen mit Behinderung wird das Angebot überdurchschnittlich positiv bewertet und als wertvolle Ergänzung zum vorhandenen Beratungsangebot eingeschätzt.

Aus den bisherigen Forschungsergebnissen leiten sich neun Handlungsempfehlungen ab (nähere Angaben dazu können dem 2. Zwischenbericht ab Seite 137 ff. entnommen werden). Grundsätzlich empfiehlt die wissenschaftliche Begleitforschung und Evaluation aufgrund der vorliegenden Ergebnisse, „Peer Counseling als integralen

## PEER COUNSELING

ist eine Beratungsmethode unter Menschen mit gleichen Voraussetzungen bzw. Bedürfnissen. Die UN-Behindertenrechtskonvention unterstützt durch Artikel 26 dieses Instrument bei der Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung. Ziel ist es, eine Beratung auf Augenhöhe anzubieten und somit partizipatorische Prozesse und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu fördern.



Um das Peer Counseling einer breiteren Öffentlichkeit vorzustellen, wurde eine Filmdokumentation erstellt. Hier finden Sie auch weitere Informationen zum Peer Counseling Projekt des Landschaftsverbandes Rheinland sowie den 1. und 2. Zwischenbericht zum downloaden.

Bestandteil eines differenzierten Unterstützungssystems fest zu etablieren“.

Vor dem Hintergrund der erfolgreichen Entwicklung des Modellprojekts und mit Blick auf die Schaffung einer

gesetzlichen Grundlage für eine „ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“ (vgl. § 32 SGB IX nF) durch das Bundesteilhabegesetz, wird die Förderung der zehn Peer Counseling Projekte bis zum 31.12.2018 verlängert.

## 11.2 Forschungsvorhaben

### 11.2.1 „ejo – elektronischer Job-Coach“

Mit diesem Projekt sollen die Möglichkeiten behinderungskompensierender Technologien bei der beruflichen Integration erforscht werden. Zielgruppe des Projektes sind Personen mit kognitiven Einschränkungen, insbesondere bei Problemen mit dem Kurzzeitgedächtnis, der Kombinationsfähigkeit oder Verständnisproblemen logischer Prozesse. Sie benötigen häufig eine direkte Anleitung, um effizient tätig werden zu können. Andere Personengruppen, z. B. Menschen mit einer Lernbehinderung, können zu einem späteren Zeitpunkt auch entsprechend unterstützt werden.

Ziel der Forschung ist es, die Hard- und Software-Voraussetzungen zu ermitteln und zu schaffen, die es ermöglichen, die im individuellen Arbeitsprozess erforderlichen Handlungsschritte abrufbar bereitzuhalten und je nach Situation die aktuellen Parameter aufzuzeigen. Dafür werden im Rahmen des Projektes geeignete Jobprofile und Unterstützungsoptionen analysiert und die technischen Anforderungen geklärt und exemplarisch am Jobprofil umgesetzt.

Der Praxisbezug lässt sich am besten an einem konkreten Beispiel dokumentieren: Der „ejo“ (in diesem konkreten Fall ein Smartphone oder Tablet) kann einem kognitiv eingeschränkten Hausmeister immer wieder sagen oder zeigen, wie er eine Heizung zu konfigurieren hat. Die Technik erlaubt die Unterstützung durch Bilder und Abbildungen. Der schwerbehinderte Handwerker kann so seine Arbeit selbstständig durchführen. Sollte er bei der einen oder anderen Situation Unterstützung über die Technik hinaus benötigen, bietet diese Technik die Möglichkeit, mit einem Kollegen /einer Kollegin Kontakt aufzunehmen (sogenannte Peer-to-Peer-Verbindung).

In der ersten Projektphase sind die für die adaptive Technologie entsprechenden technischen Grundlagen erarbeitet und die Evaluation eines Prototyps von potenziellen Endnutzern durchgeführt worden. Ein Sicherheits- sowie ein Datenbank- und Benutzerkonzept sind entwickelt und implementiert worden. In der zweiten Projektphase ist eine BITV 2.0-konforme Applikation (App) für den Endnutzer entwickelt worden. Die Benutzeroberfläche kann an die unterschiedlichen Anforderungen des Endanwenders angepasst werden.

Eine erste Erprobung der App bei verschiedenen Unternehmen ist erfolgreich verlaufen. Die App ist von allen Probanden als leicht bedienbar und nicht stigmatisierend bewertet worden. Eine Befragung nach 3 Monaten hat ergeben, dass das ejo-System fortlaufend eingesetzt worden ist. Die Rückmeldungen der Arbeitgeber waren ebenfalls positiv. Im nächsten Schritt wird die App um ein „Helfer“-Modul zur Erstellung und Verwaltung von Arbeitsvorgängen und zur Benutzerkontosteuerung erweitert.

Das Vorhaben des Lehrstuhls für Rehabilitationstechnologien der Technischen Universität Dortmund wird mit 215.000 Euro gefördert.

### 11.2.2 Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Das LVR-Integrationsamt hat das Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER), Wuppertal, mit dem Forschungsvorhaben „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ beauftragt. Das Forschungsvorhaben dient dem Ziel, das Beratungsangebot des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Sinnesbehinderungen und ihre Arbeitgeber zu verbessern. Zwar sind die Arbeitgeber gemäß den Arbeits-



Eine Handlungshilfe für eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung wird in der Schriftenreihe des Instituts für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) im Sommer 2017 veröffentlicht.



Weitere Informationen zu „BIT inklusiv“ finden Sie hier.

schutzgesetzen verpflichtet, selbst alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Diese bestehenden Regelungen jedoch sind ausgerichtet auf eine „standardisierte“ Person.

Die häufig sehr individuellen Bedürfnisse eines schwerbehinderten Menschen werden nicht ausreichend berücksichtigt. Hier soll das Forschungsvorhaben eine grundsätzliche Methodik zur Erstellung einer geeigneten Gefährdungsbeurteilung und – zunächst für Hörbehinderungen – eine konkretisierende Handlungshilfe entwickeln. Das Vorhaben hat eine Laufzeit von 15 Monaten und wird mit 120.000 Euro finanziert.

In einem ersten Schritt sind die unterschiedlichen menschlichen Fähigkeiten bei der betrieblichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen dargestellt und erörtert worden. Dabei ist explizit auf spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Gruppen von Beschäftigten eingegangen worden.

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes erweitern das Angebot des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen für Menschen mit Hörbehinderungen. Die neue Methode ermöglicht es dem Anwender, systematisch die individuellen Gefährdungen im Betrieb zu analysieren. Daraus kann dann abgeleitet werden, mit welcher technischen, organisatorischen und personellen Unterstützung die Gefährdung beseitigt oder minimiert werden kann.

Die Handlungshilfe im „Paper-Pencil-Format“ ist auf ihre Anwendbarkeit in der Praxis getestet worden bei hörbehinderten Beschäftigten im Kfz-Handwerk, in der Gastronomie, in einem Ingenieurbüro und in der Automobilindustrie sowie bei einer gehörlosen Führungskraft im Bereich der Nahrungsmittelzubereitung.

Im Weiteren soll die Methodik auf andere Behinderungsarten übertragen werden.

### **11.2.3 „BIT inklusiv“ – Barrierefreie Informationstechnik für inklusives Arbeiten**

Informations- und kommunikationstechnische Barrieren werden immer noch als individuelles Problem wahrgenommen. Der Ansatz nachträglicher Anpassungen bei

Büroarbeitsplätzen (z. B. von Screenreadern) führt bereits mittelfristig betrachtet zu einer deutlichen Verschlechterung der Arbeitsplatzkosten und damit bei Arbeitgebern zu Beschäftigungsvorbehalten gegenüber Menschen mit Behinderungen, weil er zunehmend an technische, organisatorische, motivatorische sowie finanzielle Grenzen stößt.

Dem Recht der Menschen mit Behinderungen auf inklusive und zugängliche Arbeitsbedingungen als einem Menschenrecht gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention stehen durch die Digitalisierung der Arbeit in zunehmendem Maße Unzugänglichkeiten von Intranet-Angeboten, Webanwendungen, elektronischen Dokumenten (PDF) und Anwendungssoftware entgegen.

Eine wesentliche Voraussetzung für den Abbau von Barrieren ist eine umfassende Qualifizierung von Schlüsselpersonen und an der Entwicklung von Informationstechnik Beteiligten sowie die Optimierung der IT an Schwerbehindertearbeitsplätzen und die nachhaltige Qualitätssicherung durch standardisierte Prüfverfahren. Hier setzt das Projekt „BIT inklusiv“ an und verfolgt das Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern und die Gestaltung barrierefreier IT in öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen zu unterstützen.

Das Projekt gliedert sich in die drei Arbeitsschwerpunkte:

1. Aufbau von „Kompetenzzentren und -stellen für barrierefreie IT“,
2. Entwicklung von Verfahren zum Prüfen der Barrierefreiheit von Anwendungssoftware und PDF-Dokumenten,
3. Erhebungen zu IT-Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen.

„BIT inklusiv“ ist ein auf 3 Jahre angelegtes Projekt, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe gefördert wird. LVR- und LWL-Integrationsamt sind gleichzeitig Kooperationspartner im Projekt. Durchgeführt wird das Projekt vom Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. in Marburg. Die Integrationsämter beteiligen sich mit 180.000 Euro an den Gesamtkosten von 2,2 Mio. Euro.

# 12

## PRÄVENTION

### KURZ & KNAPP

- Es wurden 888 Präventionsverfahren i. S. d. § 84 Abs. 1 SGB IX eingeleitet. Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren in Angriff zu nehmen, stehen personenbedingte Gründe mit 67 % im Vordergrund. In rund 36 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Bei 245 Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurden die kommunalen Fachstellen beteiligt. In 27 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Die Zahl der BEM- und Präventionsverfahren, die in einem Kündigungsschutzverfahren enden, liegt bei 18 bzw. 19 %.
- Im Jahr 2016 haben 5 Arbeitgeber für ihr Konzept und die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Prämie erhalten.

### 12.1 Prävention für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

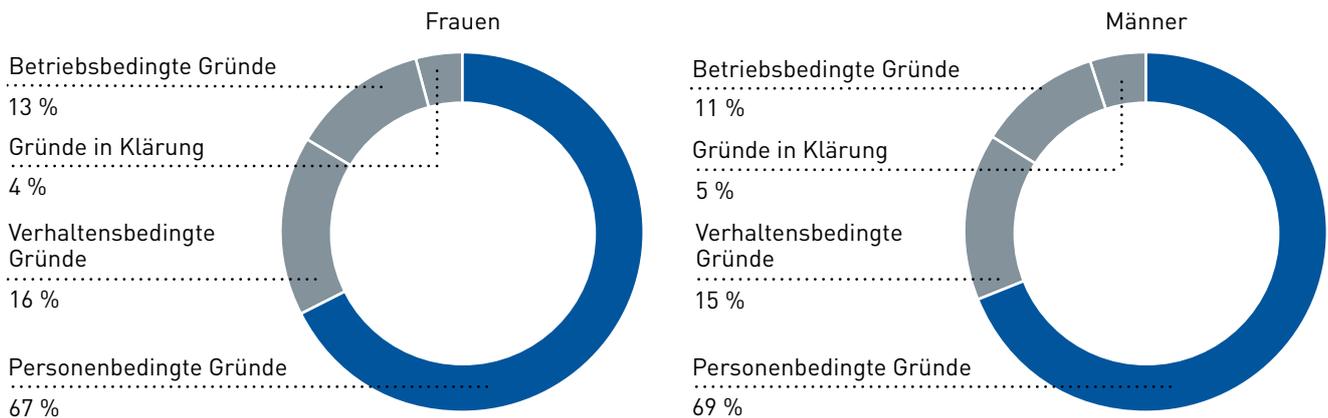
Prävention im Allgemeinen bezeichnet jede Maßnahme, die darauf ausgerichtet ist, eine Beeinträchtigung der Gesundheit (Krankheit, Verletzung) zu verhindern, zu verzögern oder weniger wahrscheinlich werden zu lassen. Prävention im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsplätze von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen langfristig zu sichern, indem auftretende Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art frühzeitig erkannt und beseitigt bzw. abgemildert werden. Arbeitgeber sind zur Prävention verpflichtet. Sie müssen bei Eintreten von Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt bzw. die Fachstellen einschalten.

Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren inner- wie außerbetrieblichen Hilfen zum Einsatz kommen, z. B. gemeinsame Gespräche zur Klärung des Sachverhaltes

und Abklärung von Möglichkeiten, Hinzuziehung externer Fachberaterinnen und Fachberater wie dem technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes, Reha-Maßnahmen, Begleitung und Betreuung durch den Integrationsfachdienst, Umsetzung, Weiterqualifizierung, Fortbildung und Arbeitsplatzausstattung unter Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten des SGB IX. Der Präventionsgedanke wird von immer mehr Arbeitgebern akzeptiert und umgesetzt.

Die örtlichen Fachstellen – als erste Ansprechstelle für die Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – sind in den vergangenen Jahren immer öfter bei Präventionsfällen hinzugezogen worden. Im Jahr 2016 sind 888 Präventionsfälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. In 41 Prozent der Fälle waren schwerbehinderte Frauen betroffen. Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren einzuleiten, stehen personenbedingte Gründe mit über 67 Prozent im Vordergrund. Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen

GRAFIK 19:  
VERTEILUNG DER GRÜNDE NACH GESCHLECHT IM RAHMEN VON PRÄVENTION IN PROZENT

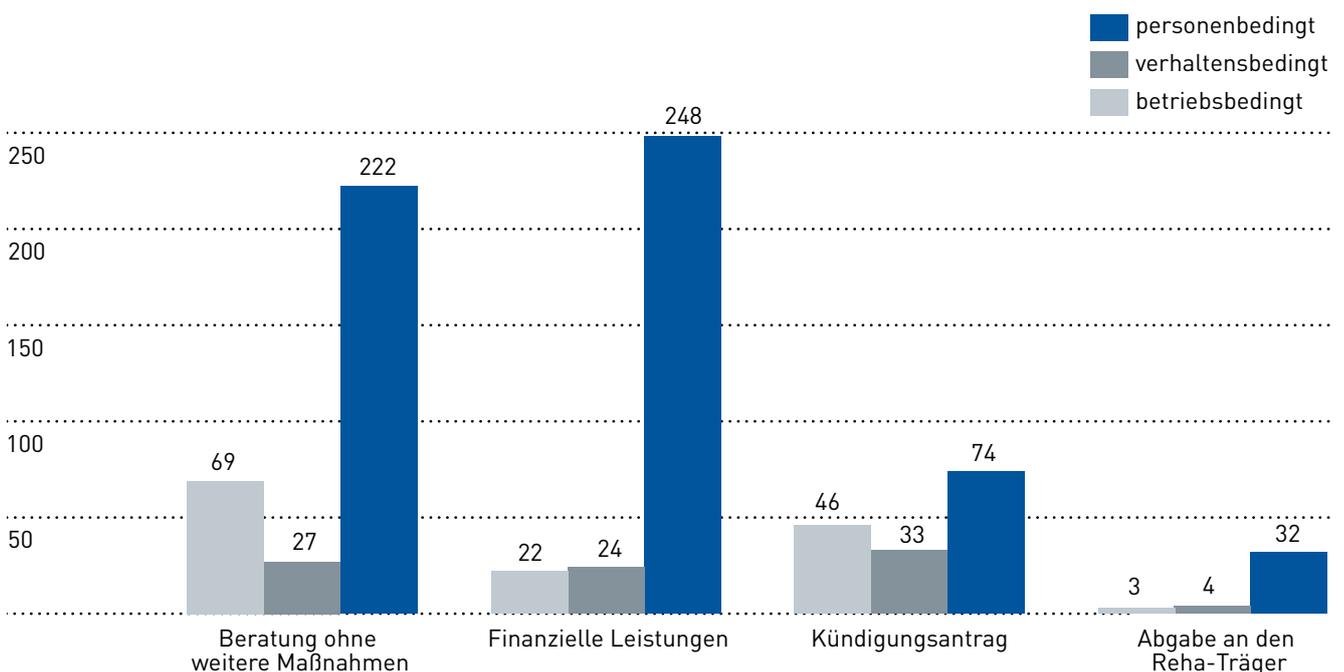


hier nicht (vgl. Grafik 18). Über 840 Präventionsanfragen konnten die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben im Rheinland im Jahr 2016 abschließend bearbeiten. In 36 Prozent der Verfahren haben die örtlichen Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In 40 Prozent der Kontakte haben die örtlichen Fachstellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht notwendig. Rund 5 Prozent der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 18 Prozent der als Präventionsfälle bekannten gewordenen

Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.

Alle präventiven Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Sind sämtliche Hilfemöglichkeiten geprüft bzw. ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben bzw. treten diese nach einiger Zeit wieder auf, so kann dem Arbeitgeber in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen kann unter Umständen der Arbeitgeber mit einem verkürzten Kündigungsverfahren rechnen, da er bei den Maßnahmen der Prävention das LVR-Integrationsamt und die örtliche Fachstelle schon

GRAFIK 20:  
AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN PRÄVENTIONSVERFAHREN GEM. § 84 ABS. 1 SGB IX



frühzeitig mit eingebunden hatte. Umgekehrt werden Integrationsämter wie auch Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Präventionsverpflichtung den Kündigungsantrag des Arbeitgebers sehr genau prüfen und darauf achten, dass der Arbeitgeber im Vorfeld der Kündigung alle Maßnahmen eingeleitet hat, um diese abzuwenden.

### Integrationsvereinbarungen und ihre Weiterentwicklung

Die Schwerbehindertenvertretung und/oder die betriebliche Interessenvertretung schließen mit ihrem Arbeitgeber eine betriebsnahe und individuelle Vereinbarung, die sogenannte Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX), ab. In den Zielvereinbarungen können eine Reihe von arbeitsplatz- und beschäftigungserhaltenden Maßnahmen vereinbart werden, die geeignet sind, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen spürbar zu verbessern. Dem LVR-Integrationsamt sind rund 200 Vereinbarungen bekannt gegeben worden. Das Interesse der betrieblichen Funktionsträger und der Arbeitgeber am Abschluss

einer Integrationsvereinbarung hat mit Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 84 SGB IX) deutlich nachgelassen. Heute werden überwiegend Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement verhandelt und abgeschlossen, die die besonderen Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen bei der Beschäftigung zumeist nicht gesondert berücksichtigen.

Durch die nunmehr spürbar zunehmenden Auswirkungen des demografischen Wandels wie auch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention und die damit verbundenen Aktivitäten auf allen Ebenen der Gesellschaft ist das Interesse an Verbesserungen der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung wieder gestiegen. Die ersten Unternehmen haben dazu bereits sogenannte Aktionspläne aufgestellt, mit denen sie sich mittel- bis langfristige Unternehmensziele zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Fachkräfte und Maßnahmen zur Eingliederung von jungen Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben gesetzt haben.

## 12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit dem „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen“ vom 23. April 2004 hat der Gesetzgeber die betriebliche Prävention mit der Einführung der Vorschrift zum betrieblichen Eingliederungsmanagement weiter gestärkt. Der Gesetzgeber verpflichtet die Arbeitgeber, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Sind von einem BEM-Verfahren

schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen, kann der Arbeitgeber hier ebenso auf die Unterstützung der örtlichen Fachstellen zugreifen wie in einem Präventionsverfahren.

Im Jahr 2016 sind 245 BEM-Fälle an die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der örtlichen Fachstellen im Rheinland herangetragen worden, dabei waren in 38 Prozent der BEM-Verfahren schwerbehinderte Frauen betroffen. In 27 Prozent der Verfahren haben die örtlichen Fach-

GRAFIK 21:  
AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN BEM-VERFAHREN

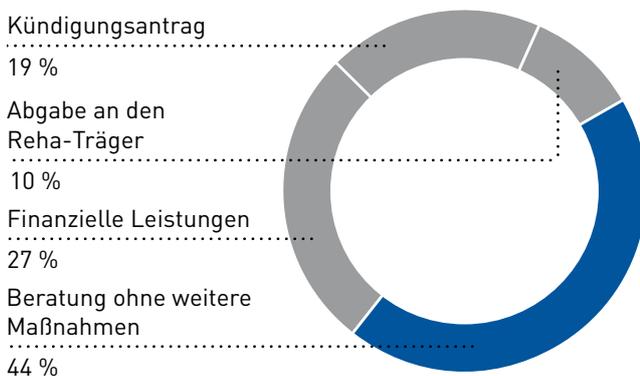


Bild 25: BEM-PREIS. FOTO: MICHAEL STURMBERG, LVR

stellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In 44 Prozent der Kontakte haben die örtlichen Fachstellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht erforderlich. Rund 10 Prozent der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 19 Prozent der als BEM-Fälle bekannt gewordenen Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.

Das LVR-Integrationsamt unterstützt darüber hinaus die handelnden Personen in den Betrieben und Dienststellen mit einer Handlungsempfehlung, individualisierbaren Informationsflyern für die Beschäftigten und dem Angebot von Praxistagen zum Austausch von Erfahrungen. Ergänzend werden Tagesseminare und Vorträge – auch als Inhouse-Veranstaltungen – angeboten.

### **Prämie Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Das SGB IX eröffnet den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern seit 2004 die Möglichkeit, Unternehmen und Behörden für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu prämiieren. Das LVR-Integrationsamt hat 2006 erstmals Betriebe und Dienststellen im Rheinland für ihr vorbildliches Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und die beispielhafte Umsetzung in der Praxis ausgezeichnet. Durch diese öffentlichkeitswirksame Auszeichnung erhofft sich das LVR-Integrationsamt eine Anreizfunktion für Arbeitgeber, das Betriebliche Eingliederungsmanagement auch in ihrem Betrieb zu implementieren. Bisher hat das LVR-Integrationsamt 51 Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes für ihre praktische Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgezeichnet. Im Berichtsjahr haben sieben Bewerbungen von privaten und öffentlichen Arbeitgebern das LVR-Integrationsamt erreicht.

Die Preisträger 2016 sind:

#### **Diakonie Michaelshoven, Köln**

Die Diakonie Michaelshoven als größter diakonischer Träger im Kölner Raum betreut pro Jahr rund 14.000 Menschen in mehr als 100 Einrichtungen. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beträgt bei 2060 Mitarbeitern 7,52%. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wurde im Januar 2014 mit einer Betriebsvereinbarung eingeführt. Und bereits seit 2013 werden regelmäßig Schulungen für das BEM-Team und die Führungskräfte angeboten. Seit 2016 ist die Schulung „Mitarbeitergesundheit ist auch Führungsaufgabe“ verpflichtend für alle Führungskräfte. Bei diesem Betrieblichen Eingliederungsmanagement handelt es sich um ein strukturiertes und transparentes Verfahren, das von allen Beteiligten verstanden wird. Informiert wurden die Beschäftigten mit einer Betriebsversammlung und einer eigenen Plattform im Intranet. Innerhalb ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet die Diakonie Michaelshoven zudem unter anderem eine Kooperation mit einem Fitnessstudio, eine Pflegeberatung und ein Entspannungstraining an und hat Gesundheitstage eingeführt.



Bild 26: PREISÜBERGABE AN DIE DIAKONIE MICHAELSHOVEN. FOTO: HEIKE FISCHER/LVR

### Jobcenter Wuppertal AöR, Wuppertal

Die Jobcenter Wuppertal AöR ist für die Grundsicherung von rund 49.000 Menschen in der Stadt zuständig und unterstützt Arbeitssuchende mit Vermittlungsangeboten und Qualifizierungsmaßnahmen auf dem Weg zurück in Arbeit. Bei 600 Beschäftigten beträgt die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen 4% mit steigender Tendenz. Positiv hervorzuheben ist die klar strukturierte Dienstvereinbarung und die ausführlich gestalteten BEM-Berichte. Zudem nehmen Fortbildungen, wie die Fortbildungsreihe „BEM-Gespräche richtig führen“ im Jahr 2015, einen hohen Stellenwert ein. Auch über das Betriebliche Eingliederungsmanagement hinaus unterstützt die Jobcenter Wuppertal AöR ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Thema Gesundheit, beispielsweise durch Ergonomie am Arbeitsplatz oder eine Betriebs-sportgruppe.

Gerhard Zorn, stellvertretender Leiter des LVR-Integrationsamtes, hat die Auszeichnung im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung übergeben: „Wir alle wissen, wie wichtig Prävention und Gesundheitsförderung heute für Unternehmen sind. Sie kümmern sich in diesem Zusammenhang vorbildlich um Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Für Thomas Lenz, Vorstandsvorsitzender der Jobcenter Wuppertal AöR, ist die Auszeichnung eine wichtige Bestätigung der bisherigen Arbeit. „Wir werden die Prämie einsetzen, um im Rahmen eines Gesundheitstages mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter an diesem wichtigen Thema zu arbeiten.“



Bild 27: GERHARD ZORN (R.), STELLVERTRETENDER LEITER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES, HAT DIE BEM-PRÄMIE AN THOMAS LENZ, VORSTANDSVORSITZENDER DER JOBCENTER WUPPERTAL AÖR, UND ANDREA WINDRATH-NEUMANN, LEITERIN PERSONAL, ÜBERGEBEN. FOTO: HEIKE FISCHER/LVR

### Sanvartis GmbH, Duisburg

Die Sanvartis ist der größte Anbieter für medizinische Multi-Channel Customer Services bundesweit. Vom Gesundheitstelefon über Coaching-Konzepte für die persönliche Therapieoptimierung bis hin zu Medical Education und Vertriebsunterstützung deckt das Unternehmen die Kundenbedürfnisse des gesamten Gesundheitssystems ab. Mit über 500 Mitarbeitern an den Standorten Duisburg und Berlin und seinen innovativen Multi-Channel Lösungen ermöglicht Sanvartis seinen Kunden eine nahtlose Integration seiner Services in bestehende Prozesse – und das 24 Stunden an sieben Tagen die Woche. Allein am Standort Duisburg mit einer Mitarbeiterzahl von 297 liegt die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Mitarbeiter bei 4,69%. Durch kontinuierliche Bemühungen seitens der internen BEM-Beauftragten ist die Tendenz steigend. 2012 wurde das BEM im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eingeführt und weist eine Teilnehmerquote von 94% auf. In regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen und Teamsitzungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das BEM und dessen Ergebnisse informiert. Um die Eingliederung noch weiter zu verbessern, wurden die Arbeitsplätze einer gesamten Abteilung behindertengerecht umgebaut. Die Geschäftsführung möchte sich auch zukünftig für die Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen einsetzen.



Bild 28: GERHARD ZORN (2. V. L.), STELLVERTRETENDER LEITER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES, ÜBERREICHTE DIE BEM-PRÄMIE AN DIE SANVARTIS GMBH (V. L. N. R.): MANUEL EBNER, GESCHÄFTSFÜHRER, NICOLE PARIS, SCHWERBEHINDERTENVERTRETERIN, AGATHA VON CALLE, BETRIEBSRÄTIN, UND STEFANIE ZIMMERMANN, LEITERIN PERSONALWESEN. FOTO: HEIKE FISCHER/LVR

### SOS-Kinderdorf Niederrhein, Kleve

Das SOS-Kinderdorf Niederrhein ist ein Träger der Kinder-, Jugend- und Berufshilfe in Kleve. Bei 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen ca. 12%. Seit 2010 praktiziert das SOS Kinderdorf Niederrhein bereits Betriebliches Eingliederungsmanagement; eine verbindliche Betriebsvereinbarung hierzu gibt es seit März 2016. Es wurde als Modellprojekt im SOS Kinderdorf Niederrhein gestartet und wird mittlerweile in fast allen anderen SOS-Kinderdorf-Einrichtungen in Deutschland als Vorbild genommen. Besonders hervorzuheben ist, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement als Baustein des Gesundheitsmanagements verstanden wird und dies dabei hilft, eine andere Perspektive auf die Tätigkeiten zu erlangen und diese Erfahrungen in neuen Gefährdungsbeurteilungen zu manifestieren.

LVR-Direktorin Ulrike Lubek hat die Auszeichnung im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung an Erika Rosenwald, Schwerbehindertenvertreterin des SOS-Kinderdorfes Niederrhein, übergeben: „Mit Ihrem Engagement zeigen Sie, dass Ihnen Ihre Mitarbeitenden und deren Gesundheit sehr am Herzen liegen. Seit Einführung konnten Sie 32 von 37 BEM-Verfahren erfolgreich abschließen. Dieser Erfolg ist neben der vorbildlichen Beschäftigungsquote etwas, auf das Sie sehr stolz sein können.“



Bild 29: LVR-DIREKTORIN ULRIKE LUBEK (L.) UND TIMO WISSEL VOM LVR-INTEGRATIONSAMT (R.) ZEICHNETEN DAS SOS-KINDERDORF NIEDERRHEIN AUS: JOHANNES GUTERDING, BEM-INTEGRATIONSTEAM, ERIKA ROSENWALD, SCHWERBEHINDERTEN-VERTRETERIN, PETER SCHÖNROCK, LEITER DER EINRICHTUNG, GABY HEIMING, BEM-INTEGRATIONSTEAM LEITUNGSEBENE (V.L.N.R.). FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

### Rhein Sieg Werkstätten, Troisdorf

Die Rhein Sieg Werkstätten der Lebenshilfe gGmbH bieten zurzeit mehr als 1.200 Menschen mit Behinderungen behindertengerechte Arbeits- und Betreuungsplätze, berufliche Bildung und, je nach Eignung, professionelle Vorbereitung für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierzu sind an vier Standorten 330 Angestellte in der Betreuung, Verwaltung und Leitung tätig, wovon 17 Personen selbst eine anerkannte Schwerbehinderung haben. Das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde bei den RSW bereits zum 21.03.2012 eingeführt. Im Rahmen einer umfassenden Revision des gesamten Verfahrens wurde zum 25.05.2016 eine entsprechende neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Mit einem Informationsschreiben und einem eigens für die Angestellten entwickelten BEM-Flyer wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement ausführlich vorgestellt. Von insgesamt 54 initiierten BEM-Verfahren wurden nur drei seitens der Angestellten abgelehnt. Die neu entwickelte Wirksamkeitsbefragung wird die Nachhaltigkeit des Verfahrens dauerhaft sicherstellen.



Bild 30: CHRISTOPH BEYER (R.), LEITER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES, ZEICHNETE ANKE UEBELMANN, GESCHÄFTSFÜHRERIN DER RHEIN SIEG WERKSTÄTTEN, UND MARKUS PAFFENHOLZ-SCHUH, STELLVERTRETENDER BETRIEBSRATSVORSITZENDER, MIT DER BEM-PRÄMIE AUS. FOTO: GEZA ASCHOFF / LVR

TABELLE 40:

BEM-PRÄMIERTE ARBEITGEBER IM RHEINLAND, 2006 – 2016 (IN ALPHABETISCHER REIHENFOLGE)

AXA Konzern AG, Düsseldorf	Kreispolizeibehörde Kreis Wesel
Berufsförderungswerk Michaelshoven, Köln	Kreispolizeibehörde Rhein-Erft-Kreis, Bergheim
Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Innern, Bonn	Kreisverwaltung des Kreises Wesel
Bilfinger Scheven GmbH, Erkrath	Landeshauptstadt Düsseldorf
BKK Essanelle, Düsseldorf	Leistritz Turbinentechnik GmbH, Essen
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen, Bonn	LVR-Dezernat Klinikverbund und Heilpädagogische Hilfen, Köln
Chemion Logistic GmbH, Leverkusen	Oberlandesgericht Köln
Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Bonn	Polizeipräsidium Wuppertal
Deutsche Rentenversicherung Rheinland, Düsseldorf	Pronova BKK, Köln
Deutsche Sporthochschule Köln, Köln	Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH & Co. KG, Wuppertal
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Köln	Rheinisch-Bergischer Kreis, Bergisch Gladbach
Diakonie Michaelshoven, Köln	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn
Essener Verkehrs AG (EVAG), Essen	Rhein-Sieg-Werkstätten, Troisdorf
Evangelisches Krankenhaus Düsseldorf, Düsseldorf	RWE AG, Essen
Ford-Werke GmbH, Köln	Sanvartis GmbH, Duisburg
Galeria Kaufhof GmbH, Köln	SOS-Kinderdorf Niederrhein, Kleve
Gemeinde Kürten	Sparkasse Hilden-Ratingen-Velbert, Velbert
Gemeinde Lindlar	Stadt Aachen
Gera Chemie, Oberhausen	Stadt Leverkusen
HEW-KABEL GmbH, Wipperfürth	Stadt Neuss
Hüttenwerke Krupp Mannesmann, Duisburg	Stadt Overath
Jobcenter Wuppertal AöR, Wuppertal	Stadt Rösrath
Jugend- und Behindertenhilfe Michaelshoven gGmbH, Köln	Stadt Sankt Augustin
Klinikum der Universität zu Köln, Köln	Stadt Troisdorf
Klinikum Niederberg gGmbH, Velbert	STEAG GmbH, Essen
Kreispolizeibehörde Kreis Heinsberg	Universität zu Köln
	Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH, Düsseldorf

# 13

## DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

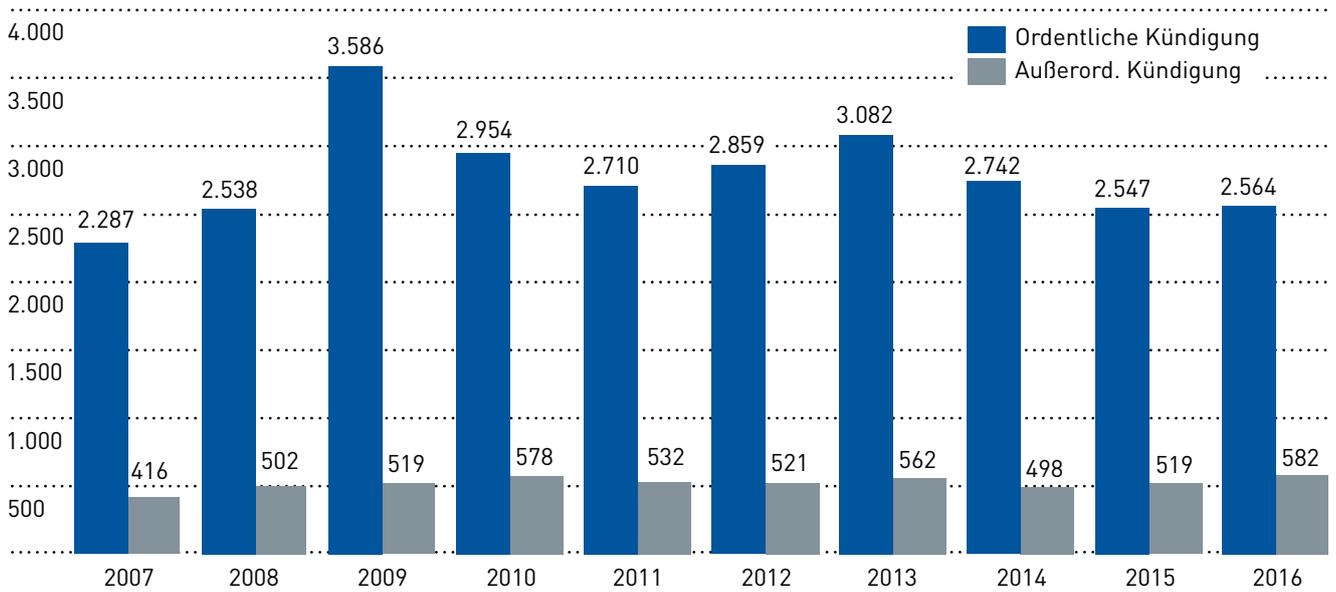
### KURZ & KNAPP

- Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung steigt um 1,5 % auf 3.303 Verfahren. 36 % aller Anträge betreffen schwerbehinderte Frauen.
- Mit 2.564 Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist die Zahl gegenüber dem Vorjahr um 0,7 % gestiegen.
- 582 Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung sind gestellt worden.
- Mit einem Anteil von 65 % sind die Kündigungsgründe überwiegend betrieblicher Art, z. B. Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung oder Wegfall des Arbeitsplatzes.
- 479 Arbeitgeber zogen ihre Anträge auf ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung zurück und die schwerbehinderten Menschen wurden weiterbeschäftigt.
- Rund 350 Kündigungsverfahren sind durch Aufhebungsverträge beendet worden.
- Beschäftigte und Arbeitgeber legten in 735 Fällen Widerspruch gegen eine Entscheidung des LVR-Integrationsamtes ein.

Bei der Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen ist der besondere Kündigungsschutz ein wichtiges Instrument. Denn erst, wenn das LVR-Integrationsamt dem Kündigungsantrag zugestimmt hat, kann der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Menschen rechtswirksam kündigen. Der besondere Kündigungsschutz verfolgt nicht das Ziel, den schwerbehinderten Menschen unkündbar zu machen. Vielmehr findet im Kündigungsverfahren ein Abwägungsprozess zwischen den Interessen der schwerbehinderten Menschen und den Interessen der Arbeitgeber statt. Das LVR-Integrationsamt kann zwar die organisatorischen und personellen Anpassungsmaßnahmen, zu denen Betriebe gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gezwungen sind, nicht beeinflussen. Aber es kann – unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten – seine Möglichkeiten zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen einbringen.

Durch den besonderen Kündigungsschutz wird sichergestellt, dass die Arbeitgeber ihre Fürsorgepflicht erfüllen und in Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt prüfen und entscheiden, ob es ein „milderes Mittel“ als die Kündigung zur Beseitigung der Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis gibt. Dazu soll das Angebot der Begleitenden Hilfe genutzt werden (vgl. 9.1). Das Beratungs- und Betreuungsangebot des Technischen Beratungsdienstes und des Integrationsfachdienstes ebenso wie die finanziellen Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben können von Arbeitgebern sowie deren schwerbehinderten Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden. Unter diesen Gesichtspunkten stellt der besondere Kündigungsschutz eine sinnvolle Ergänzung zum allgemeinen Kündigungsschutz dar.

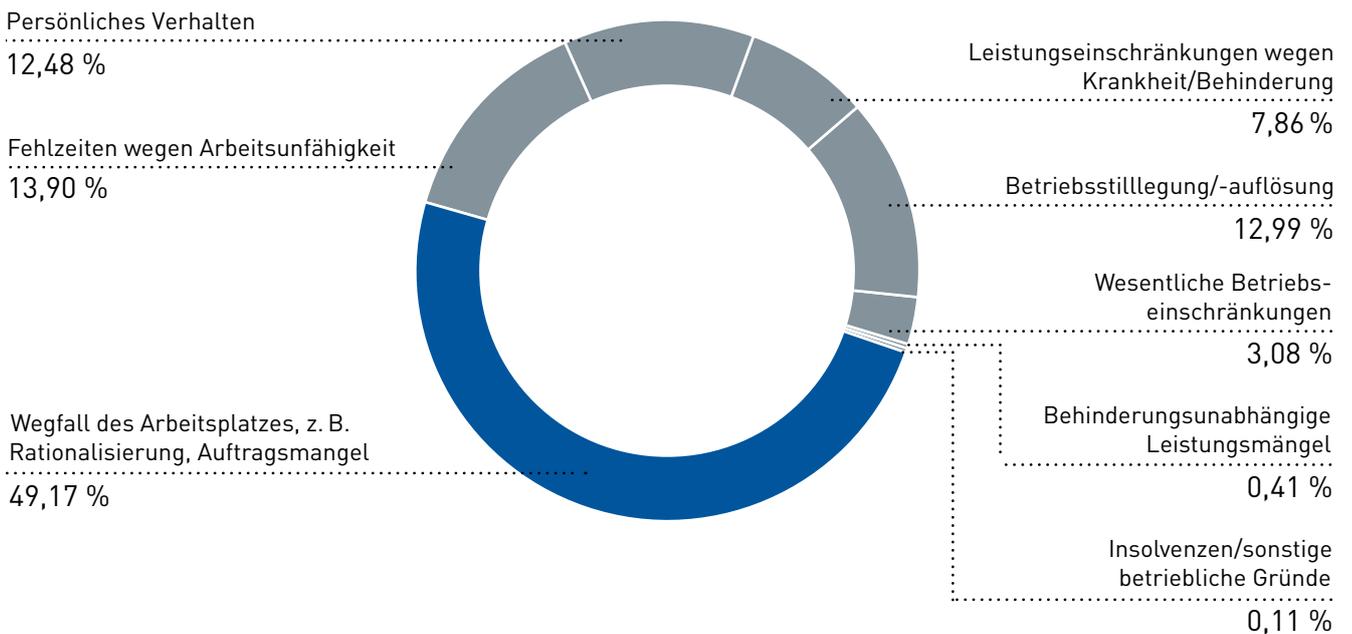
GRAFIK 22:  
ANTRÄGE AUF ZUSTIMMUNG ZUR ORDENTLICHEN UND AUSSERORDENTLICHEN KÜNDIGUNG, 2007 – 2016



Auch im Kündigungsschutz gibt es in Nordrhein-Westfalen eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den kommunalen Fachstellen: Bei Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung liegt die Aufgabe der Ermittlung des Sachverhalts bei der

Fachstelle. Handelt es sich um eine beabsichtigte außerordentliche (fristlose) Kündigung, liegt das gesamte Verfahren wegen der besonderen Eilbedürftigkeit beim LVR-Integrationsamt.

GRAFIK 23:  
KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN 2016



## 13.1 Entwicklung bei den Kündigungsschutzverfahren

Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur – insbesondere ordentlichen – Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten wird maßgeblich bestimmt durch die gesamtwirtschaftliche Lage in Deutschland. Bis 2007 sinkt die Zahl der Kündigungsanträge im Rheinland von über 5.000 auf unter 2.300, dem niedrigsten Stand seit 1995. So ist in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 die Anzahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung um 40 Prozent und dann noch einmal um weitere 30 Prozent gestiegen. In 2010 hat sich der Trend wieder umgekehrt – die Antragszahlen sind stark gesunken.

Im Jahr 2016 werden insgesamt 3.303 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung gestellt. Der Anteil der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung steigt minimal im Berichtsjahr um 0,7 Prozent auf 2.564 Anträge. Dies entspricht einem Anteil von fast 78 Prozent aller Kündigungsanträge.

Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung unterliegen nur geringen jährlichen Schwankungen. Im langjährigen Mittel werden beim LVR-Integrationsamt um die 500 Anträge pro Jahr gestellt. Im Jahr 2015 waren es 519. 2016 stieg die Anzahl auf 582 Anträge. Der Anteil der Frauen an den Anträgen zur ordentlichen wie auch zur außerordentlichen Kündigung beträgt rund 35 Prozent. Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 92 SGB IX machen weiterhin nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – rund 5 Prozent.

### Kündigungsgründe

Bei den ordentlichen Kündigungsgründen stehen betriebsbedingte Ursachen wie Betriebseinschränkungen, Wegfall des Arbeitsplatzes oder Insolvenzen im Vordergrund. Die Höhe des Anteils der betriebsbedingten Kündigungsgründe schwankt – je nach Wirtschaftslage – zwischen 45 und fast 70 Prozent der Kündigungsanträge im jeweiligen Berichtsjahr.

Im Jahr 2016 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 66 Prozent der Fälle aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Bei aktuell 22 Prozent der Kündigungen werden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, unterliegen ebenfalls Schwankungen. Ihr Anteil ist von 2010 (8 %) bis 2015 auf 16 Prozent gestiegen. In 2016 ist ihr Anteil wieder auf 12 Prozent gesunken.

TABELLE 41:

### ANTRÄGE AUF ZUSTIMMUNG ZUR KÜNDIGUNG NACH FACHSTELLEN, 2012 – 2016

	2016	2015	2014	2013	2012
StädteRegion Aachen	146	177	202	208	217
Stadt Bergheim	16	22	13	17	14
Bergisch Gladbach	27	21	23	37	40
Stadt Bonn	108	96	96	131	109
Stadt Dinslaken	22	17	19	12	31
Stadt Düren	29	53	49	39	41
Kreis Düren	34	21	44	28	34
Stadt Düsseldorf	340	291	319	337	357
Stadt Duisburg	242	179	147	275	183
Stadt Essen	286	214	192	288	271
Kreis Euskirchen	25	33	26	54	25
Kreis Heinsberg	48	34	69	69	54
Stadt Kerpen	25	12	11	20	11
Kreis Kleve	47	62	97	92	79
Stadt Krefeld	70	73	128	78	75
Stadt Köln	362	377	357	417	410
Stadt Leverkusen	35	36	30	47	35
Kreis Mettmann	123	162	115	159	146
Stadt M'gladbach	79	116	101	142	185
Stadt Moers	31	28	26	26	31
Stadt Mülheim/Ruhr	53	57	87	80	65
Stadt Neuss	56	158	54	60	45
Oberbergischer Kreis	65	82	104	102	63
Stadt Oberhausen	88	66	72	59	77
Stadt Ratingen	51	40	31	29	47
Stadt Remscheid	60	48	67	48	64
Rheinisch-Bergischer Kreis	27	44	32	44	31
Rhein-Erft-Kreis	130	90	95	105	90
Rhein-Kreis Neuss	60	73	89	82	85
Rhein-Sieg-Kreis	94	91	118	107	116
Stadt Solingen	60	53	68	72	61
Stadt Troisdorf	23	26	31	30	28
Stadt Velbert	47	36	38	45	47
Stadt Viersen	39	52	38	47	40
Kreis Viersen	103	73	158	120	100
Stadt Wesel	68	22	23	54	26
Kreis Wesel	39	64	57	59	45
Stadt Wuppertal	168	145	187	147	155

## Ergebnisse des Kündigungsschutzverfahrens

Das LVR-Integrationsamt hat in jeder Phase des Kündigungsschutzverfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Sofern eine gütliche Einigung erreicht werden kann, erledigt sich der Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung durch Rücknahme oder in sonstiger Weise. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande oder besteht aus anderen Gründen ein Interesse an einem formellen Abschluss des Verfahrens, trifft das LVR-Integrationsamt eine Entscheidung, nachdem es alle am Verfahren beteiligten Parteien angehört hat.

Im Jahr 2016 erteilte das LVR-Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung in 43 Prozent der Entscheidungen ohne Einwände des schwerbehinderten Arbeitnehmers bzw. der schwerbehinderten Arbeitnehmerin. In über 22 Prozent der Kündigungsschutzverfahren entsprach das LVR-Integrationsamt dem Antrag des Arbeitgebers gegen den Willen der schwerbehinderten Menschen. In 16 Prozent der Verfahren blieb das Arbeitsverhältnis erhalten: In 375 Fällen zog der Arbeitgeber seinen Antrag zurück – eine Weiterbeschäftigung konnte erreicht werden. Mit 34 Fällen bei den ordentlichen Kündigungen war der Anteil der Versagungen zum Kündigungsverlangen des Arbeitgebers durch das LVR-Integrationsamt sehr gering. 55 Anträge erledigten sich auf andere Weise, z. B. durch Verrentung, Fristablauf oder Negativtest (die Person, deren Kündigung beantragt wurde, gehörte nicht zum geschützten Personenkreis). Bei außerordentlichen Kündigungen konnte in 21 Prozent der Verfahren der Verlust des Arbeitsplatzes vermieden werden. In 12 Fällen versagte das LVR-Integrationsamt die Zustimmung, der Arbeitgeber zog seinen Antrag in 104 Fällen zurück.

## Aufhebungsverträge im Kündigungsschutz

Die Zahl der Aufhebungsverträge ist bis 2007 kontinuierlich zurückgegangen. Nur noch 8 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind im Kündigungsschutzverfahren durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden. Im Rahmen der Wirtschafts- und Finanzkrise begann auch hier eine Trendwende. Der Anteil der Verfahren zur ordentlichen Kündigung, die durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer unter Beteiligung des LVR-Integrationsamtes bzw. der rheinischen Fachstellen beendet werden, ist wieder gestiegen und hat sich in den letzten Jahren auf einem Niveau von zwischen 10 und 15 Prozent etabliert. In 2016 sind rund 350 Kündigungsverfahren mit Aufhebungsverträgen abgeschlossen worden.

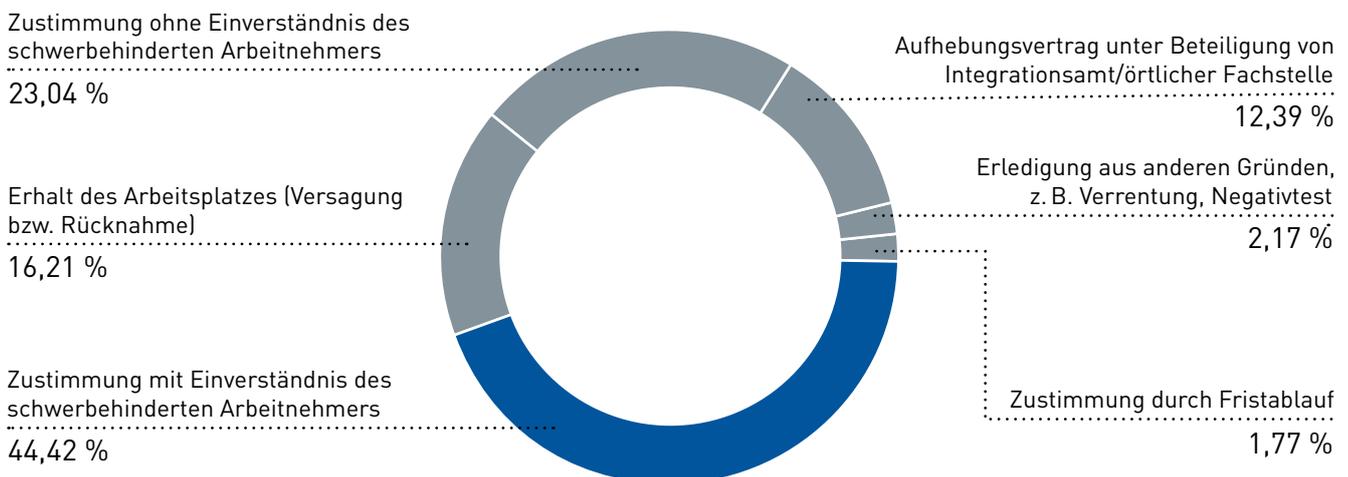
## Alter, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX): Im Jahr 2016 betrafen über 12,5 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis. Damit liegt der Anteil der gleichgestellten Menschen im langjährigen Mittel. Wesentliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen hier nicht.

Die schwerbehinderten Menschen sind in unterschiedlichen Altersgruppen unterschiedlich stark von Kündigung betroffen. Schwerbehinderte Männer und Frauen im Alter zwischen 45 und 55 Jahren stellen mit 35 Prozent die Altersgruppe, die am stärksten von einem Kündigungsverfahren betroffen ist. Die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen stellt mit mehr als einem Viertel der auf sie entfallenden Verfahren die zweitstärkste Gruppe. Der Anteil der Altersgruppe 60 bis 65 Jahre an den

GRAFIK 24:

### AUSGANG DER ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGSVERFAHREN 2016



Kündigungsverfahren beträgt 17 Prozent. Der Anteil junger Menschen bis 25 Jahre liegt dagegen bei einem Prozent. Schwerbehinderte Menschen bleiben immer häufiger bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erwerbstätig. In 2016 ist 25 schwerbehinderten Frauen und 31 schwerbehinderten Männern im Alter von 65 (und älter) gekündigt worden.

Der Anteil der Frauen an den beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Rheinland liegt seit Jahren stabil bei rund 40 Prozent. Betrachtet man die verschiedenen Kündigungsarten und -gründe, so zeigen die aktuellen Zahlen, dass es nur noch geringfügige Unterschiede zwischen schwerbehinderten Männern und Frauen gibt. Der

Anteil der Frauen an den Anträgen auf Zustimmung zu ordentlichen wie außerordentlichen Kündigungen beträgt rund 35 Prozent.

Dass schwerbehinderte Menschen gut in den Arbeitsprozess eingegliedert sind, zeigen ihre langfristigen Beschäftigungszeiten vor der Kündigung. Den meisten schwerbehinderten Menschen (28%) wird nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 bis 20 Jahren gekündigt. 12 Prozent wird nach 30 und mehr Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt. Der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, denen im ersten Beschäftigungsjahr wieder gekündigt worden ist, liegt bei 3 Prozent.

## 13.2 Widersprüche und Klageverfahren

Gegen die Entscheidung des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen können Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss beim LVR-Integrationsamt. Er setzt sich zusammen aus 7 Mitgliedern (2 schwerbehinderten Arbeitnehmern, 2 Arbeitgebern und je einem Vertreter der Bundesagentur für Arbeit und des LVR-Integrationsamtes sowie einer Schwerbehindertenvertretung).

Im Jahr 2016 sind 735 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes eingelegt worden. Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 83 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Damit werden etwas mehr als ein Fünftel der Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes in Kündigungsschutzverfahren in einem Rechtsbehelfsverfahren überprüft.

Knapp neun Prozent der Rechtsbehelfsverfahren sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. Die Zahl der Widersprüche im Bereich der Begleitenden Hilfe bleibt damit auf einem verhältnismäßig hohen Niveau – im Vergleich zum langjährigen Mittel. Die Zahl der Widersprüche im Bereich der Erhebung der Ausgleichsabgabe entspricht damit wieder dem langjährigen Niveau.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 38 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2016 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken. Drei Viertel der Verfahren beziehen sich auch hier auf Entscheidungen im Kündigungsschutz.

TABELLE 42:  
WIDERSPRUCHSVERFAHREN, 2012 – 2016

	Zahl der eingegangenen Widersprüche				
	2016	2015	2014	2013	2012
Kündigungsschutz	608	623	612	627	565
Begleitende Hilfen	66	68	36	34	42
Institutionelle Förderung	0	0	0	2	0
Einziehung der Ausgleichsabgabe	61	52	100	52	51
Widerspruchsverfahren insgesamt	735	743	748	715	658
	Zahl der Klageverfahren				
	2016	2015	2014	2013	2012
Klageverfahren einschl. Berufungen und Revisionen	38	36	42	38	43

## 14

## AKTIONEN, SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

## KURZ &amp; KNAPP

- Die betrieblichen Funktionsträger im Rheinland\*: 2.729 Vertrauenspersonen, 3.682 stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen, 457 Gesamt-, Bezirks-, Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen, 1.228 Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, 1.363 Beauftragte des Arbeitgebers und 289 Vertreterinnen und Vertreter von BEM-Teams sowie rund 992 weitere betriebliche Funktionsträger.
- Das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes haben insgesamt 2.562 Personen wahrgenommen. 62% der Teilnehmenden gehörten der Schwerbehindertenvertretung an. 56% der Kursteilnehmenden waren Frauen.
- In mehr als 60 Informationsveranstaltungen sind u. a. das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Leistungen der Begleitenden Hilfe vorgestellt worden. Weitere 29 regionale Informationsveranstaltungen sind von den rheinischen Fachstellen durchgeführt worden.
- Bei 43 innerbetrieblichen Versammlungen der Schwerbehindertenvertretungen waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen vor Ort.
- 14 Publikationen sind neu erschienen, nachgedruckt oder aktualisiert worden.
- Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich auf der Messe „RehaCare“ mit dem Schwerpunkt „Neue Wege zur Inklusion im Arbeitsleben“ und auf der Messe „Zukunft Personal“ mit dem Schwerpunkt „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.

.....  
 \* soweit dem LVR-Integrationsamt bekannt

## 14.1 Seminare und Fortbildungsmaßnahmen

Das Kursprogramm des LVR-Integrationsamtes bietet ein- bis dreitägige Kurse und Informationsveranstaltungen rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im Beruf und richtet sich an die auf diesem Feld tätigen Multiplikatoren in den Betrieben und Dienststellen: an Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche oder Personalsachbearbeiter und andere. Das Fortbildungsangebot ist ein modulares System, bei dem die einzelnen Ebenen aufeinander aufbauen: Grundkurse sind den Schwerbehindertenvertretungen vorbehalten, Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen stehen auch allen anderen betrieblichen Akteuren offen. Das

Kursangebot wird finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Abgestimmt auf die betriebliche oder behördliche Situation bietet das LVR-Integrationsamt Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und Seminare als Inhouse-Veranstaltungen an. Die Kosten für Referentinnen und Referenten und Schulungsunterlagen werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

In 2016 haben insgesamt 183 Fortbildungsveranstaltungen an 385 Schultagen stattgefunden. Das Schulungsangebot ist gegenüber dem Vorjahr wieder etwas reduziert worden. Die Vielzahl der Veranstaltungen war den im Herbst 2014 stattgefundenen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung geschuldet. Trotzdem sind in 2016

TABELLE 43:  
SCHULUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES

	2016	2015	2014	2013	2012
Zahl der Schulungsveranstaltungen, davon	<b>183</b>	219	149	171	174
· Grund- und Aufbaukurse	<b>38</b>	53	6	33	45
· Informationsveranstaltungen	<b>67</b>	80	61	65	59
· Sonderseminare	<b>64</b>	72	58	56	70
Schulungstage, davon	<b>385</b>	456	231	306	378
· eintägige Veranstaltungen	<b>69</b>	87	65	72	57
· mehrtägige Veranstaltungen	<b>113</b>	132	62	87	117
Teilnehmende*, davon	<b>2.562</b>	3.223	2.231	2.534	2.738
· Vertrauenspersonen	<b>1.580</b>	1.947	1.298	1.450	1.555
· Beauftragte des Arbeitgebers	<b>138</b>	152	143	182	273
· Betriebs- und Personalräte	<b>115</b>	132	176	138	99
· Sonstige**	<b>729</b>	992	614	764	811

\* 56 % der Teilnehmer sind Frauen

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

noch 15 Grund- und 23 Aufbaukurse für neu ins Amt gewählte bzw. nachgerückte Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen durchgeführt worden. Über 40 Fachthemen von Arbeitsrecht und aktueller Rechtsprechung über das Leistungsangebot der Reha-Träger und Betriebliches Eingliederungsmanagement bis hin zu behinderungsspezifischen Themen sind in 67 Veranstaltungen aufgegriffen worden. Erstmals angeboten worden ist das Thema „Die SBV im Wirtschaftsausschuss“. Das Kursangebot für besondere Zielgruppen umfasst mittlerweile acht verschiedene Themenblöcke:

- SGB IX für Beauftragte des Arbeitgebers und Personalverantwortliche
- SGB IX für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche in Integrationsunternehmen, -abteilungen und -betrieben
- SGB IX für Betriebs- und Personalräte
- SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht
- Mit langzeiterkrankten Tarifbeschäftigten richtig umgehen
- Für die Arbeit der Stufenvertretungen
- Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung in der Praxis
- Sicheres Sprechen vor Gruppen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist weiterhin ein wichtiges Thema für private und öffentliche Arbeitgeber. Daher bleibt es fester Bestandteil des Informations- und Schulungsangebotes des LVR-Integrationsamtes. Im Jahr 2016 wurden 8 Praxistage zu den

Schwerpunktt Themen „Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln“, „Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte“ und „Führen schwieriger Gespräche“ durchgeführt.

Im Berichtsjahr haben 64 Inhouse-Veranstaltungen an insgesamt 176 Schulungstagen für 13 private und 6 öffentliche Arbeitgeber stattgefunden. Bei diesem Angebot des LVR-Integrationsamtes stehen überwiegend Fach- und Einzelinhalte im Vordergrund, die sich konkret mit den Anforderungen des Betriebes bzw. der Verwaltung auseinandersetzen. Eine hohe Nachfrage verzeichnen Themen, die sich mit dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, der Prävention und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement auseinandersetzen. Aufgrund der im Jahr 2014 stattgefundenen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung waren Grund- und Aufbaukurse für neu gewählte Vertrauenspersonen und Stellvertretungen Inhalt von 19 mehrtägigen Veranstaltungen.

#### Teilnehmerkreis

Im langjährigen Durchschnitt nehmen ca. 2.500 betriebliche Interessenvertretungen das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Der Bereich Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Integrationsamtes reagiert dabei sehr flexibel auf die Rahmenbedingungen. So wurde im Wahljahr 2014 das Angebot gegenüber dem Vorjahr zugunsten von eintägigen Veranstaltungen zur Vorbereitung auf das Amt der Vertrauensperson und zur Organisation und Durchführung der Wahlen angepasst. Dies drückt sich auch in den Teilnehmerzahlen für 2014

aus: 2.230 Personen haben die Kurse besucht. Nach den stattgefundenen Wahlen bestimmt traditionell ein sehr großer Bedarf an Schulungen für erstmals gewählte Schwerbehindertenvertretungen das Kursprogramm. Dem trägt das LVR-Integrationsamt Rechnung, indem es das Angebot um die dreitägigen Grund- und Aufbaukurse stark ausgeweitet hat. Dies zeigt sich auch in den Zahlen der Teilnehmenden: 2015 haben 3.223 Personen die Kurse des LVR-Integrationsamtes besucht. In 2016 reduziert sich das Angebot und die Teilnehmerzahlen wieder auf 183 Veranstaltungen und 2.562 Teilnehmende.

Mit einem Anteil von 62 Prozent stellen Vertrauenspersonen, stellvertretende Schwerbehindertenvertretungen und Stufenvertretungen die Mehrheit der Veranstaltungsteilnehmenden. Es nehmen regelmäßig rund 150 Beauftragte des Arbeitgebers und knapp 130 Betriebs- und Personalräte das Angebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Fast 30 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nicht mehr die klassischen betrieblichen Funktionsträger nach dem SGB IX, sondern zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilungen, Integrations- und BEM-Beauftragte. Der Anteil der Frauen in betrieblichen Funktionen und damit an den Teilnehmenden insgesamt hat sich in den letzten Jahren immer weiter erhöht und liegt mittlerweile bei deutlich über 56 Prozent. Die Teilnehmenden der Inhouse-Veranstaltungen für Unternehmen mit Sitz im Rheinland stellen regelmäßig ein Drittel des teilnehmenden Personenkreises.

### Informationsveranstaltungen

Zusätzlich zu dem vom LVR-Integrationsamt angebotenen Kursprogramm und den mehrtägigen Inhouse-Schulungen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes zu 63 Veranstaltungen anderer Träger (Arbeitgeber, Institutionen, Organisationen) eingeladen worden, um dort die Inhalte des Schwerbehindertenrechts vorzustellen. Die durchschnittliche Gruppengröße bei diesen Veranstaltungen liegt bei 35 Teilnehmenden. Der Schwerpunkt der angefragten Themen liegt immer noch beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement mit



einem knappen Drittel der Vorträge, gefolgt von Unterstützungsmöglichkeiten durch das Integrationsamt und den Rechten, Pflichten und Aufgaben der betrieblichen Partner.

Seit mehreren Jahren informieren sich beim LVR-Integrationsamt immer wieder auch ausländische Delegationen, die sich für die rechtlichen Regelungen der beruflichen Behindertenhilfe, deren praktische Umsetzung und die Erfahrungen des Integrationsamtes interessieren. In den Vorjahren haben hauptsächlich die neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union das LVR-Integrationsamt besucht. Mittlerweile haben sich auch Delegationen aus Israel, Kasachstan, China, Malaysia, Südkorea und Japan beim LVR-Integrationsamt über die klassische Arbeitsplatzförderung und ihre Finanzierung, aber auch über Instrumente wie Arbeitsassistenz und Integrationsunternehmen informiert.

## 14.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Integrationsamt zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen anbietet, können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Sie entsprechend bekannt zu machen, dafür zu werben und aktuell zu informieren, ist Ziel der diversen Aufklärungsmaßnahmen.

### Veranstaltungen

#### RehaCare International in Düsseldorf

Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich mit einem Informations- und Beratungsstand an der Messe „RehaCare International“ in Düsseldorf. Mit 49.300 Fachbesucherinnen und Fachbesuchern, Betroffenen und Angehörigen



Bild 32: BESUCHTEN DEN GEMEINSCHAFTSSTAND VON LVR UND LWL AUF DER REHACARE (V. L. N. R.): LVR-SCHULDEZERNENTIN PROF. DR. ANGELA FABER, LVR-DIREKTORIN ULRIKE LUBEK, STAATSSSEKRETÄRIN MARTINA HOFFMANN-BADACHE (MINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT, EMANZIPATION, PFLEGE UND ALTER), LWL-SOZIALDEZERNENT MATTHIAS MÜNNIG, BARBARA STEFFENS, NRW-MINISTERIN FÜR GESUNDHEIT, EMANZIPATION, PFLEGE UND ALTER SOWIE ELISABETH VELD-HUES, BEAUFTRAGTE DER NRW-LANDESREGIERUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG. FOTO: UWE WEISER/LVR

sowie 916 Ausstellern aus 36 Ländern im Jahr 2016 gehört die Messe zu den bedeutendsten Veranstaltungen rund um das Thema Rehabilitation. Im Themenpark „Behinderte Menschen und Beruf“ werden an geförderten Arbeitsplätzen exemplarisch die Unterstützungsmöglichkeiten der Integrationsämter gezeigt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter und Fachberaterinnen und Fachberater der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern sowie der Integrationsfachdienste stehen als Ansprechpersonen sowohl für Arbeitgeber als auch für Menschen mit Behinderung zur Verfügung.

Der Gemeinschaftsstand der Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) stand in 2016 unter dem Motto „Neue Wege zur Inklusion im Arbeitsleben“. Im Rahmen einer



Bild 33: WÄHREND DER VIER MESSETAGE BAUTEN DIE MITARBEITER DER KADOMO GMBH EIN FAHRZEUG BEHINDERUNGSGERECHT UM. FOTO: UWE WEISER/LVR

„Gläsernen Manufaktur“ rüstete das Integrationsunternehmen Kadomo GmbH aus Hilden in einer mobilen Werkstatt ein Auto in nur vier Tagen behinderungsgerecht um. Die Messegäste konnten live erleben, wie der Umbau in allen einzelnen Schritten umgesetzt wird und kamen mit den Mitarbeitenden, die teilweise mit einer Behinderung leben, persönlich ins Gespräch.

Wie in den vergangenen Jahren stand über die vier Messtage hinweg die Beratung im Vordergrund. Aufgrund der hohen Nachfrage nach individueller Beratung gab es am Messestand erstmals eine „Round-Table-Fläche“, wo die rund 30 Expertinnen und Experten der beiden Integrationsämter sich den Fragen der Messebesucherinnen und Messebesucher zu den aktuellen Themen stellten:

- Übergang von der Schule ins Arbeitsleben und „Schule trifft Arbeitswelt“ (STAR)
- Eingliederungshilfe und Leistungen zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen
- Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen ins Arbeitsleben
- Begleitende Hilfen: Förderungen für schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber sowie Kündigungsschutz.



Zu den Fachvorträgen der Integrationsämter auf der RehaCare

Zum ersten Mal haben die Integrationsämter auch verschiedene Vorträge direkt im „Vortrags-Forum“ in der Messehalle für alle Gäste offen und kostenfrei zugänglich angeboten. Dadurch konnte auch das Informationsangebot von bisher drei auf nun acht Vortragsthemen erweitert werden:

- Beschäftigungsfähigkeit erhalten – wie finde ich den richtigen Arbeitsplatz?
- Die Fachberater der Kammern im Auftrag der Integrationsämter in NRW – ein Bericht aus der Praxis
- Teilhabe am Arbeitsleben – die wichtige Rolle der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb
- Bundesteilhabegesetz – nichts über uns ohne uns!
- Erfolgsmodell Integrationsunternehmen – Unternehmen mit sozialem Auftrag
- Psychische Belastungen im Betrieb
- Der Weg auf den ersten Arbeitsmarkt – die Budgets für Arbeit von LVR und LWL
- Der Weg von der Schule in den 1. Arbeitsmarkt – STAR: Schule trifft Arbeitswelt

Die Vorträge sind durch eine Live-Visualisierung in Form eines sogenannten „Graphic Recording“ von einer erfahrenen Grafikerin und Diplom-Designerin aufbereitet worden.

#### **Zukunft Personal 2016 in Köln**

Das LVR-Integrationsamt war vom 18. bis 20. Oktober 2016 zum elften Mal mit einem Informations- und Beratungsstand bei der „Zukunft Personal“, der größten Branchenmesse für Personalwesen in Europa, vertreten. Mehr als 730 Aussteller präsentierten ihre Produkte und Dienstleistungen in der KölnMesse den mehr als 16.000 Fachbesucherinnen und Fachbesuchern. Besonders gefragt waren Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, aber auch Beratung zu Leistungen der Integrationsämter und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Beruf.

#### **LVR-Fachtagung „Autismus: Was gibt es – Was braucht es?“**

Am 29. November 2016 fand in Köln eine Fachtagung des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) zum Thema



Hier finden Sie die Tagungsmappe zur LVR-Fachtagung „Autismus: Was gibt es - Was braucht es?“



„Autismus: Was gibt es – Was braucht es?“ statt. Schwerpunkt der Fachtagung waren die aktuellen sozialrechtlichen und wissenschaftlichen Rahmenbedingungen von Unterstützungsangeboten für Menschen mit Autismus. Ziel der Tagung war es, den Fachkräften eine aktuelle Orientierungshilfe für die Beantragung autismusspezifischer Maßnahmen zu vermitteln. Neben den Vorträgen zu sozialrechtlichen und wissenschaftlichen Grundlagen der pädagogisch-therapeutischen Unterstützung von Menschen mit Autismus wurden Workshops zu konkreten Unterstützungsangeboten in zentralen Lebensbereichen angeboten. Das LVR-Integrationsamt hat sich an der Veranstaltung mit den Workshop-Themen „Kein Arbeiten nach Schema F – die Diversität von Menschen mit Autismus-Spektrum Störung“ und „Jobcoaching in der Praxis: Der betriebliche Alltag bei dem IT-Dienstleister auticon GmbH“ beteiligt. Pamela Lamprecht (Fachberaterin vom Integrationsfachdienst Köln), Sabine Koch (Jobcoach bei der auticom GmbH) und Eileen Witte vom LVR-Integrationsamt führten durch den Workshop 2 „Schule, Arbeit, WfbM“.

### Informationsmaterial

Die Veröffentlichungen des LVR-Integrationsamtes umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher, Arbeitshefte, Dokumentationen, Handlungsempfehlungen und Faltblätter. Viele Publikationen richten sich nicht nur an die betrieblichen Funktionsträger und Arbeitgeber, sondern auch an die betroffenen Menschen selbst und ihre Angehörigen.

Im Jahr 2016 ist eine aktualisierte Auflage des Arbeitsheftes „Leistungen zur Teilhabe“ und ein Nachdruck des Arbeitsheftes „Die Schwerbehindertenvertretung“ erschienen. Erstmals stellt das LVR-Integrationsamt seine eigene Arbeit mit einer Broschüre in „Leichter Sprache“ vor.

Die in der Reihe „ZB Ratgeber“ erschienenen Broschüren vermitteln kein umfassendes Fachwissen oder gehen

auf juristische Einzelfragen ein. Ihr Ziel ist es, ein Thema kompakt und verständlich, aber umfassend darzustellen. Der Ratgeber ist geeignet, sich einen guten Überblick über das dargestellte Thema zu verschaffen. In der Reihe sind bisher erschienen: „Der besondere Kündigungsschutz“, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und „Behinderung und Ausweis“. In 2016 neu erschienen sind die ZB Ratgeber „Ausgleichsabgabe“ und „Leistungen der Integrationsämter“. Die Reihe wird fortgesetzt.

Das LVR-Integrationsamt ist beteiligt an der bundesweit erscheinenden Zeitschrift „Behinderte im Beruf“ (ZB) und fügt jeder Ausgabe die regionale Beilage „ZB Rheinland“ bei. Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich. Die Auflage der ZB im Rheinland beträgt 30.000 Exemplare. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes sind zu beziehen über das Online-Bestellsystem des LVR. Den mehr als 12.500 betrieblichen Funktionsträgern im Rheinland werden alle Veröffentlichungen automatisch nach Erscheinen zugesandt.

### Neue Medien

Das LVR-Integrationsamt engagiert sich stark bei der Internetplattform der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH, [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)). Eine Online-Akademie bietet interaktive Wissensvermittlung, Workshops und Kontakte zu Expertinnen und Experten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu Integrationsvereinbarungen an. Das Angebot der Akademie will eine flexible und unbürokratische Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen bzw. praxisnahe Hinweise liefern, die für die Erarbeitung und zum Abschluss einer verbindlichen Vereinbarung hilfreich sind. In 4 Fachforen tauschen sich mittlerweile über 10.000 registrierte Nutzerinnen und Nutzer zu den Themen „Arbeit der Schwerbehindertenvertretung“, „Inklusionsvereinbarungen“, „Arbeitsmarkt“ oder „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ aus.

## YOUTUBE-KANAL „INTEGRATIONSÄMTER“



Die Integrationsämter haben auf YouTube einen eigenen Videokanal. Die Filme informieren über die Aufgaben der Integrationsämter und zeigen viele Beispiele für eine erfolgreiche berufliche Integration schwerbehinderter Menschen, optional mit Untertiteln und Gebärdensprache.

# 15

## ANHANG

### 15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen

#### Landschaftsverband Rheinland



Deutzer Freiheit 77 – 79  
50679 Köln  
Tel.: 0221 809-5300  
Fax: 0221 809-5302  
E-Mail: [integrationsamt@lvr.de](mailto:integrationsamt@lvr.de)  
[www.lvr.de](http://www.lvr.de)



#### REGIONALISIERTES VERZEICHNIS

Regionalisiertes Verzeichnis mit den Ansprechpersonen und Kontaktdaten der örtlichen Fachstellen bei den Kreisen und Städten, den Integrationsfachdiensten, den Inklusionsberaterinnen und Inklusionsberatern bei den Kammern und den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LVR-Integrationsamtes



#### VERZEICHNIS DER INTEGRATIONSPROJEKTE IM RHEINLAND MIT KONTAKTDATEN UND BRANCHEN

### 15.2 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapiteln

KAPITEL

SEITE

Die Kapitel 1 bis 4 enthalten keine Tabellen und Grafiken.

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
<b>05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen</b>	
Grafik 1: Schwerbehinderte Menschen nach Bundesländern und ihr Anteil an der Bevölkerung (Stand 2015)	22
Grafik 2: Anzahl der schwerbehinderten Menschen in NRW und ihr Anteil an der Bevölkerung	25
Grafik 3: Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2015)	26
Grafik 4: Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2015)	27
Grafik 5: Verteilung der Altersgruppen der schwerbehinderten Menschen im Rheinland (Stand 2015)	28
<b>06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen</b>	
Tabelle 1: Arbeitsplätze und Beschäftigungsquoten in Deutschland, 2011 – 2015	30
Tabelle 2: Beschäftigungsquoten in den Bundesländern 2015	31
Tabelle 3: Beschäftigte schwerbehinderte Menschen nach Geschlecht, Alter und Personengruppe in NRW	33
Tabelle 4: Beschäftigungsquoten im Rheinland und in Westfalen-Lippe im Jahr 2015	33
Grafik 6: Beschäftigungsquoten in Nordrhein-Westfalen nach Arbeitgebern in Prozent, 2006 – 2015	34
Tabelle 5: Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern im Rheinland 2015	34
Tabelle 6: Arbeitgeber mit Sitz im Rheinland und ihre Verteilung nach der Beschäftigungsquote in Prozent	35
Tabelle 7: Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2011 – 2015 in Prozent	37
<b>07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen</b>	
Tabelle 8: Arbeitslose schwerbehinderte Menschen	39
Tabelle 9: Qualifizierung der schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitslosen auf Bundesebene, in NRW und im Rheinland in Prozent	40
Tabelle 10: Dauer der Arbeitslosigkeit in Prozent	40
<b>08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe</b>	
Tabelle 11: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen in Mio. Euro	44
Grafik 7: Einnahmen der Ausgleichsabgabe und für die Aufgabenerfüllung verbleibende Mittel	44

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Grafik 8: Verteilung der Ausgaben des LVR-Integrationsamtes im Jahr 2016	45
Tabelle 12: Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Euro	45
Tabelle 13: Leistungen an Integrationsprojekte in Euro	46
Tabelle 14: Leistungen an Einrichtungen für behinderte Menschen in Euro	46
Tabelle 15: Finanzierung der Integrationsfachdienste in Euro	47
Tabelle 16: Verteilung der Staffelbeträge bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe	47
Tabelle 17: Erhebung der Ausgleichsabgabe in Euro	48
Tabelle 18: Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die örtlichen Fachstellen der LVR-Mitgliedskörperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2016	48
Tabelle 19: Seminare und Öffentlichkeitsarbeit in Euro	48
Tabelle 20: Modell- und Forschungsvorhaben, Regionale Arbeitsmarktprogramme in Euro	49
<b>09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen</b>	
Grafik 9: Leistungen an Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und aufgewendete Mittel durch das LVR-Integrationsamt und die örtlichen Fachstellen	51
Tabelle 21: Regionale Verteilung der Leistungen und Fördersummen im Jahr 2016 an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen	52
Tabelle 22: Leistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen	52
Tabelle 23: Hilfen bei außergewöhnlichen Belastungen	53
Tabelle 24: Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen	53
Tabelle 25: Arbeitsassistenz	54
Tabelle 26: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	54
Tabelle 27: Technische Arbeitshilfen	54
Tabelle 28: Kraftfahrzeughilfen	54
Tabelle 29: Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	55
Tabelle 30: Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung	55

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Tabelle 31: Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen nach Leistungsart und Geschlecht	55
Grafik 10: Standorte der Integrationsprojekte in den LVR-Mitglieds Körperschaften	60
Grafik 11: Betriebsbesuche und Verteilung der Beauftragungen 2016	63
Grafik 12: Fachtechnische Stellungnahmen im Jahr 2016	63
Grafik 13: Betreuung durch die technischen Fachberater bei den Kammern 2016	63
Tabelle 32: Klientinnen und Klienten der Integrationsfachdienste nach der Art der Behinderung, 2012 – 2016	66
Tabelle 33: Einsatz des Integrationsfachdienstes im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung, 2012 – 2016	66
Tabelle 34: Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Integrationsfachdienst, 2012 – 2016	67
<b>10 LVR-Budget für Arbeit</b>	
Tabelle 35: Anzahl und Art der Förderungen im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktprogramms „aktion5“ im Jahr 2016	73
Grafik 14: Regionale Verteilung der Förderungen* im Rahmen von „aktion5“, 2013 – 2016	74
Grafik 15: Module und Teilnehmende im Rahmen des Projektes STAR im Jahr 2016	77
Grafik 16: Verteilung der Zielgruppen in STAR nach Förderbedarf	78
Grafik 17: Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Herkunft)	80
Grafik 18: Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Branchen)	80
Tabelle 36: Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt 2011 – 2016 (Projekt „Übergang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn“)	81
Tabelle 37: Arbeitsplätze im Rahmen des LVR-Projektes „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“	84
Tabelle 38: Neue Ausbildungsplätze im Rheinland, gefördert durch die Initiative Inklusion, Handlungsfeld 2	86
Tabelle 39: Neue Arbeitsplätze im Rheinland, gefördert durch die Initiative Inklusion, Handlungsfeld 3	86
<b>11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben</b>	
Das Kapitel 11 enthält keine Tabellen und Grafiken.	

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
12 Prävention	
Grafik 19: Verteilung der Gründe nach Geschlecht im Rahmen von Prävention in Prozent	95
Grafik 20: Ausgang der abgeschlossenen Präventionsverfahren gem. § 84 Abs. 1 SGB IX	95
Grafik 21: Ausgang der abgeschlossenen BEM-Verfahren	96
Tabelle 40: BEM-prämierte Arbeitgeber im Rheinland, 2006 – 2016	100
13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	
Grafik 22: Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2007 – 2016	102
Grafik 23: Kündigungsgründe bei ordentlichen Kündigungen 2016	102
Tabelle 41: Anträge auf Zustimmung zur Kündigung nach Fachstellen, 2012 – 2016	103
Grafik 24: Ausgang der ordentlichen Kündigungsverfahren 2016	104
Tabelle 42: Widerspruchsverfahren, 2012 – 2016	105
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	
Tabelle 43: Schulungen des LVR-Integrationsamtes	107

## 15.3 Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Bild 1: Foto LVR-Integrationsamt	2
01 Vorwort	
Bild 2: Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen und Integration, Foto: Julia Reschucha/LVR-ZMD	7
02 Das LVR-Integrationsamt	
Bild 3: Christoph Beyer, Leiter des LVR-Integrationsamtes. Foto: Paul Esser	10
03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2016	

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Bild 4: Foto LVR-Integrationsamt	13
<hr/>	
04 Ein Ausblick auf das Jahr 2017	
Bild 5: Illustration Kirsten Reinhold	15
Bild 6: Logo STAR, BFW Düren	16
Bild 7: Timo Wissel, Abteilungsleiter Öffentlichkeitsarbeit, Seminar, Forschungsvorhaben, LVR-Integrationsamt, Foto: Paul Esser	17
Bild 8: Projekt Jobcoaching Sehen, Foto: Paul Esser	19
Bild 9: Projekt Schülerpool, BFW Düren	20
<hr/>	
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	
Das Kapitel enthält keine Fotos.	
<hr/>	
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	
Bild 10: Foto LVR-Integrationsamt	36
<hr/>	
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	
Bild 11: Illustration Kirsten Reinhold	41
Bild 12: Foto LVR-Integrationsamt	42
<hr/>	
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	
Bild 13: Foto LVR-Integrationsamt	49
<hr/>	
09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben	
Bild 14: Gerhard Zorn, Abteilungsleitung Begleitende Hilfe / Kündigungsschutz, LVR-Integrationsamt, Foto: Paul Esser	56
Bild 15: Illustration Kirsten Reinhold	58
Bild 16: Klaus-Peter Rohde, Abteilungsleitung Integrationsunternehmen, Integrationsbegleitung, Arbeitsmarktprogramme, LVR-Integrationsamt, Foto: Paul Esser	59

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Bild 17: stilfabrik	64
Bild 18: stilfabrik	67
Bild 19: Hermann Kiesow, Teamleiter Integrationsbegleitung, LVR-Integrationsamt, Foto: LVR-Integrationsamt	68
Bild 20: Foto LVR-Integrationsamt	70/71
10 LVR-Budget für Arbeit	
Bild 21: Illustration Kirsten Reinhold	73
Bild 22: Speed-Dating in Essen, Foto: Geza Aschoff / LVR	78
Bild 23: Frauke Borchers, Koordinierungsstelle STAR, LVR-Integrationsamt, Foto: Heike Fischer/LVR	79
Bild 24: stilfabrik	82
11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	
Das Kapitel enthält keine Fotos.	
12 Prävention	
Bild 25: BEM-Preis. Foto: Michael Sturmberg/LVR	96
Bild 26: Preisübergabe an die Diakonie Michaelshoven. Foto: Heike Fischer/ LVR	97
Bild 27: Gerhard Zorn (r.), stellvertretender Leiter des LVR-Integrationsamtes , hat die BEM-Prämie an Thomas Lenz, Vorstandsvorsitzender der Jobcenter Wuppertal AöR, und Andrea Windrath-Neumann, Leiterin Personal, übergeben. Foto Heike Fischer/LVR	98
Bild 28: Gerhard Zorn (2. v.l.), stellvertretender Leiter des LVR-Integrationsamtes , überreichte die BEM-Prämie an die Sanvartis GmbH (v.l.n.r.): Manuel Ebner, Geschäftsführer, Nicole Paris, Schwerbehindertenvertreterin, Agatha von Calle, Betriebsrätin, und Stefanie Zimmermann, Leiterin Personalwesen. Foto: Heike Fischer/ LVR	98
Bild 29: LVR-Direktorin Ulrike Lubek (l.) und Timo Wissel vom LVR-Integrationsamt (r.) zeichneten das SOS-Kinderdorf Niederrhein aus: Johannes Guterding, BEM-Integrationsteam , Erika Rosenwald , Schwerbehinderten-Vertreterin, Peter Schönrock, Leiter der Einrichtung, Gaby Heiming, BEM-Integrationsteam Leitungsebene (v.l.n.r.). Foto: Guido Schiefer/LVR	99
Bild 30: Christoph Beyer (r.) , Leiter des LVR Integrationsamtes, zeichnete Anke Uebelmann, Geschäftsführerin der Rhein Sieg Werkstätten, und Markus Paffenholz-Schuh, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, mit der BEM-Prämie aus. Foto: Geza Aschoff/LVR	99

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX	
Das Kapitel enthält keine Fotos.	
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	
Bild 31: Foto LVR-Integrationsamt	108
Bild 32: Besuchten den Gemeinschaftsstand von LVR und LWL auf der RehaCare (v. l. n. r.): LVR-Schuldezernentin Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Direktorin Ulrike Lubek, Staatssekretärin Martina Hoffmann-Badache (Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter), LWL-Sozialdezernent Matthias Munning, Barbara Steffens, NRW-Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter sowie Elisabeth Veldhues, Beauftragte der NRW-Landesregierung für Menschen mit Behinderung. Foto: Uwe Weiser / LVR	109
Bild 33: Während der vier Messetage bauten die Mitarbeiter der Kadomo GmbH ein Fahrzeug behinderungsgerecht um. Foto: Uwe Weiser / LVR	109
Bild 34: Fachtagung Autismus: Was gibt es – Was braucht es? Foto: Geza Aschoff/LVR	110

## 15.4 Herkunft der Daten nach Kapiteln

<u>KAPITEL</u>
03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2016
1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln
2.) Pressemeldungen des LVR
04 Ein Ausblick auf das Jahr 2017
1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2017, LVR, Köln
2.) Pressemeldungen des LVR
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen
1.) Amtliche Bevölkerungszahlen / Bevölkerung im Regierungsbezirk Köln und Düsseldorf und in Nordrhein- Westfalen, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes auf Basis des Zensus vom 9. Mai 2011, Stand 30. Juni 2015, herausgegeben von IT NRW, Düsseldorf

---

KAPITEL


---

2.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn am 24. Februar 2017

---

3.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2015, herausgegeben im Mai 2016 von IT NRW, Düsseldorf

---

4.) Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnis des Mikrozensus 2013, herausgegeben 2014 vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn

---

5.) Bericht der Bezirksregierung Münster, Dezernat 27 „Benchmarking der kommunalen Aufgabenträger im Bereich des SGB IX“, Stand: Oktober 2014

---

## 06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

---

1.) Online-Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen/Eckwerte (monatliche Aktualisierung im Jahr 2016), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

---

2.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Deutschland 2015, veröffentlicht am 15. April 2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

---

3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Nordrhein-Westfalen 2015, veröffentlicht am 15. April 2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

---

4.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Deutschland, Stichprobenerhebung bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern 2015, herausgegeben 2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

---

5.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland für 2015, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf im März 2017

---

6.) Auswertung des Bevölkerungsstandes nach Altersgruppen auf Basis der der Fortschreibung der Bevölkerung von 2011 (Mikrozensus), Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand 21.11.2016, Statistisches Bundesamt (Destatis), Bonn

---

7.) Online Statistik zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am 31.12.2015, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg am 30. Juni 2016

---

8.) Pressemitteilung Nr. 001 des Statistischen Bundesamtes vom 2. Januar 2017 zur Erwerbstätigkeit in Deutschland

---

9.) Online-Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen – Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung – Quartals-Zeitreihen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (hier zum Stichtag 31.12.2016)

---

10.) Eigene Auswertungen des LVR-Integrationsamtes aus EDAS/ELAN

---

---

## KAPITEL

---

### 07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen

---

- 1.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (mOnline-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt /Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
  - 2.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
  - 3.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland /Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2017, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
  - 4.) Der Arbeitsmarkt in NRW: Schwerbehinderte Menschen, NRW, November 2016, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf
  - 5.) Sonderauswertung Bund/NRW/Rheinland zu Qualifikation, Zielberufen, Dauer der Arbeitslosigkeit nichtbehindert/schwerbehindert, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf
  - 6.) Berufliche Rehabilitation in Deutschland, Dezember 2016, veröffentlicht am 27.3.2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 

### 08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

---

- 1.) Jahresbericht 2015/2016, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Münster
  - 2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2016
  - 3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Integrationsamtes 2011 bis 2016, LVR, Köln
- 

### 09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben

---

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes
  - 2.) Statistiken der 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
  - 3.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln
  - 4.) Jahresberichte der Fachberater für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammern Ruhr, Köln, Mittlerer Niederrhein
  - 5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln
  - 6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste 2016, LVR-Integrationsamt, Köln
-

KAPITEL

10 Das LVR-Budget für Arbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln
- 3.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln

11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben

- 1.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln
- 2.) Abschlussbericht des Forschungsvorhabens „Budget für Arbeit“, LVR-Integrationsamt Köln, November 2014

12 Prävention

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln
- 3.) Erhebungen des LVR-Integrationsamtes bei den 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben zu Prävention nach § 84 SGB IX

13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln

14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln



**MIX**  
Papier aus verantwortungsvollen Quellen  
**FSC® C008563**

