

## JAHRESBERICHT



Daten und Fakten zur Teilhabe  
schwerbehinderter Menschen  
am Arbeitsleben

## Inklusion und Menschenrechte im LVR

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

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

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



## JAHRESBERICHT

# DATEN UND FAKTEN ZUR TEILHABE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

# 2017/18

## IMPRESSUM

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

REDAKTION: Christoph Beyer (verantwortlich)  
Emel Ugur

GESTALTUNG: Naumilkat – Agentur für Kommunikation und Design, Düsseldorf

DRUCK: Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach

AUFLAGE: 2.000 Exemplare

# INHALTSVERZEICHNIS

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

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



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

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

Seit Januar 2018 heißt das Integrations-Amt übrigens:  
Inklusions-Amt.

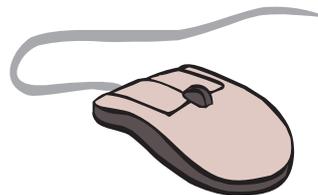
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache  
finden Sie hier:

[www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)

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



01 Vorwort	6
02 Das LVR-Integrationsamt	8
03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2017	12
04 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2018	18
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	21
5.1 In Deutschland	23
5.2 In Nordrhein-Westfalen	23
5.3 Im Rheinland	24
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	26
6.1 In Deutschland	26
6.2 In Nordrhein-Westfalen	28
6.3 Im Rheinland	29
6.4 Bei den Kommunalen Arbeitgebern im Rheinland	30

.....	
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	32
7.1 In Deutschland	32
7.2 In Nordrhein-Westfalen	33
7.3 Im Rheinland	34
.....	
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	35
8.1 Die Erhebung der Ausgleichsabgabe	35
8.2 Die Verwendung der Ausgleichsabgabe	37
.....	
09 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	42
9.1 Die Kündigungsschutzverfahren	43
9.2 Widerspruchs- und Klageverfahren	45
.....	
10 Finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen	46
10.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	47
10.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber	50
10.3 Finanzielle Förderung von Inklusionsbetrieben	54
10.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	57
.....	
11 Beratung und Begleitung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes	58
11.1 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	58
11.2 Technischer Beratungsdienst im LVR-Integrationsamt	59
11.3 Externe Beratung für Integration bei den Kammern im Auftrag des LVR	61
11.4 Integrationsfachdienste	62
.....	
12 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion/ Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR)	65
12.1 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	66
12.2 KAoA-STAR	71
.....	
13 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	76
13.1 Seminare und Fortbildungsmaßnahmen	76
13.2 Öffentlichkeitsarbeit	78
.....	
14 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX	86
14.1 Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX	86
14.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX	88
.....	
15 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	92
15.1 Förderung innovativer Modellprojekte	92
15.2 Forschungsvorhaben	95
.....	
Nachwort	98
.....	
16 Anhang	99
16.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen	99
16.2 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapiteln	100
16.3 Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln	103
16.4 Herkunft der Daten nach Kapiteln	107

## 01

## VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Umsetzung des neuen Bundesteilhabegesetzes war im Laufe des letzten Jahres eine besondere Herausforderung für das LVR-Integrationsamt. Formuliertes Ziel des Gesetzes und gleichzeitig ein besonderes Anliegen des LVR-Integrationsamtes ist es, Menschen mit Behinderung und einem hohen Unterstützungsbedarf die berufliche Teilhabe zu ermöglichen. Bereits kurz nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt hat das LVR-Integrationsamt im Rahmen von zahlreichen Fachseminaren und -vorträgen über die Reform des SGB IX im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes informiert.

Zum 1. Januar 2018 ist das neue LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion in Kraft getreten. Dieses stellt vielfältige Leistungen zur Unterstützung des Übergangs in Arbeit und Ausbildung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus einer Hand für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen zur Verfügung. Damit schließt der LVR die bestehenden Lücken, die über das Bundesteilhabegesetz nicht abgedeckt sind, mit freiwilligen Leistungen und in erster Linie aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch das LVR-Integrationsamt. Die LVR-Dezernate Soziales und Schulen und Integration arbeiten dabei eng zusammen und erbringen die Leistungen gemeinsam – passgenau und individuell.

Als Leiterin des Dezernates Schulen und Integration liegt mir der Übergang von der Schule in den Beruf für junge Menschen mit Handicap besonders am Herzen. Daher freut es mich besonders, dass im August 2016 die gesetzliche Grundlage für die Zuständigkeit des LVR-Integrationsamtes auch für die berufliche Förderung für junge Menschen mit Behinderung geschaffen wurde. Es gilt, jungen Menschen, die aus Förderschulen oder aus dem gemeinsamen Lernen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen oder sich darauf vorbereiten, berufliche Perspektiven zu eröffnen. So können an dieser wichtigen Schnittstelle im Leben junger Menschen die Weichen für

ihre berufliche Zukunft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gestellt werden. Mit den Leistungen aus KAoA-STAR – Schule trifft Arbeitswelt unterstützt das LVR-Integrationsamt Schülerinnen und Schüler gezielt und frühzeitig auf dem Weg in den Beruf. Denn der Gedanke und das Anliegen der Inklusion beweisen sich letztlich in der Erreichung des Ziels, junge Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich für ein selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft und im Arbeitsleben fit zu machen.

Daneben bleibt die Schaffung von neuen Arbeitsbedingungen und die Sicherung und Gestaltung von wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen das oberste gemeinsame Ziel des LVR-Integrationsamtes und seiner Fachdienste sowie der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland. Überdies beschäftigt sich das LVR-Integrationsamt intensiv mit den Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung und den Innovationen in der modernen Arbeitswelt. Das Interesse gilt dabei der Frage, welche Chancen sich daraus in Zukunft für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ergeben.

Der Bericht bietet einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Aufgaben des LVR-Integrationsamtes, seiner Fachdienste und Partner. Gemeinsam haben wir uns auf den Weg gemacht, die Arbeitswelt von morgen insbesondere im Sinne der Menschen mit Behinderung zu gestalten. An diesem Ziel wird sich auch künftig nichts ändern. Was sich allerdings ändert, ist der Name des LVR-Integrationsamtes. Der Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen hat mit dem Ausführungsgesetz zum BTHG die Umbenennung des Integrationsamtes bei den beiden Landschaftsverbänden in Inklusionsamt beschlossen. Die Aufgaben und Zuständigkeiten bleiben erhalten. Für mich stellt sich der neue Name als Ausdruck der Wertschätzung für die gute Arbeit im LVR-Inklusionsamt dar, worüber ich mich sehr freue.



Es grüßt Sie freundlich

A handwritten signature in black ink that reads "Angela Faber". The script is cursive and elegant, with the first letters of the first and last names being capitalized and prominent.

Prof. Dr. Angela Faber

LVR-Dezernentin  
Leiterin des Dezernates Schulen und Integration  
Köln, im Juli 2018

# 02

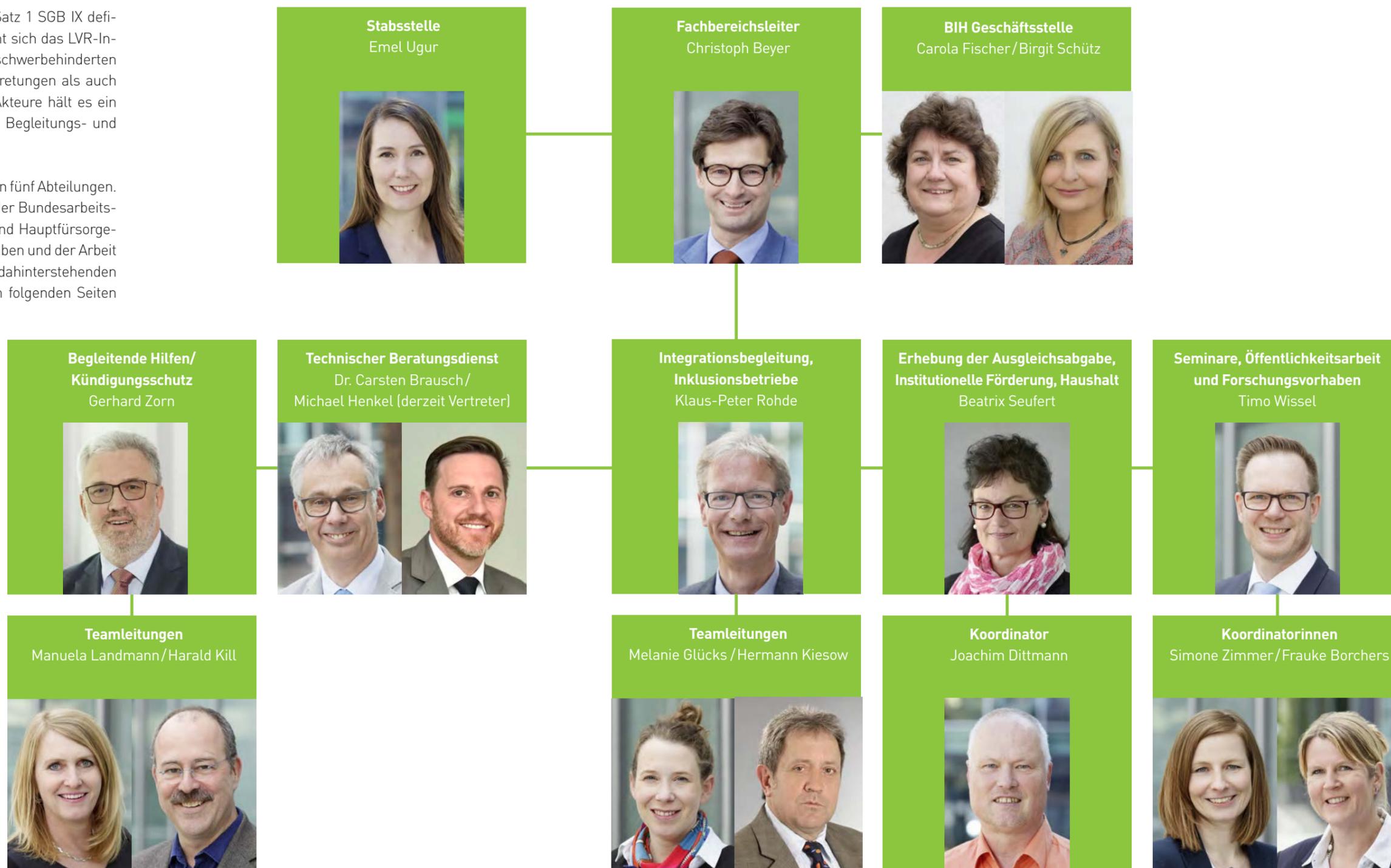
## DAS LVR-INTEGRATIONSAMT

### Zuständigkeit und Aufgaben

Seine Aufgaben sind in § 185 Abs. 1 Satz 1 SGB IX definiert. Bei deren Wahrnehmung versteht sich das LVR-Integrationsamt sowohl als Partner der schwerbehinderten Menschen sowie deren Interessenvertretungen als auch als Partner der Arbeitgeber. Für die Akteure hält es ein umfassendes Angebot an Beratungs-, Begleitungs- und finanziellen Leistungen bereit.

Das LVR-Integrationsamt gliedert sich in fünf Abteilungen. Außerdem ist ihm die Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zugeordnet. Um den Aufgaben und der Arbeit ein Gesicht zu geben, sehen Sie die dahinterstehenden Personen und Köpfe hier und auf den folgenden Seiten des Jahresberichts.

### Organisation und Zuständigkeiten



## 38 Fachstellen

In NRW wurde darüber hinaus von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Aufgaben auf kommunale Partner (Kreise, kreisfreie Städte und große kreisangehörige Städte) zu übertragen.

Die 38 Fachstellen im Rheinland sind zuständig für finanzielle Hilfen zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie

für die Anhörung im Sonderkündigungsschutz. Die Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen ist durch Verordnung und Satzung geregelt.

Den Fachstellen werden jährlich von der Landschaftsversammlung Rheinland Mittel der Ausgleichsabgabe zur Aufgabenerledigung zur Verfügung gestellt.

## Die Leistungen im Überblick

<b>Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe</b>	Kapitel 8
<b>Der besondere Kündigungsschutz nach SGB IX</b>	Kapitel 9
<b>Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber / Einrichtungen</b>	Kapitel 10
<b>Beratung und Begleitung</b>	Kapitel 11
<b>LVR-Budget für Arbeit / KAoA-STAR</b>	Kapitel 12
<b>Seminare und Öffentlichkeitsarbeit</b>	Kapitel 13
<b>Prävention und BEM</b>	Kapitel 14
<b>Modellprojekte und Forschungsvorhaben</b>	Kapitel 15

## Das LVR-Integrationsamt – Wir zeigen Gesicht

Wir freuen uns, Ihnen auch in diesem Jahr unseren Jahresbericht präsentieren zu können. Die aufmerksamen Leserinnen und Leser unter Ihnen werden die leicht veränderte Optik und Gestaltung des Berichtes bemerken. Wir haben in den vergangenen Monaten viel Arbeit investiert, die Leistungen, Angebote und handelnden Personen des LVR-Integrationsamtes noch transparenter und für all unsere Zielgruppen zugänglicher zu machen.

Dazu haben wir unter anderem unseren Internetauftritt überarbeitet sowie einige Broschüren in Leichter Sprache veröffentlicht. Im Jahresbericht haben wir die Kapitelfolge hinsichtlich der gesetzlichen Grundlagen angepasst, um einen guten Überblick über unsere Leistungen geben zu können.

Unser Ziel ist es, auch damit den in manchen Fällen ganz unterschiedlichen Ansprüchen an unsere Leistungen gerecht zu werden. Unsere Angebote der Beratung und Begleitung im Arbeitsleben richten sich an Arbeitgeber und Interessenvertretungen, in erster Linie an die Schwerbehindertenvertretungen, sowie an schwerbehinderte Beschäftigte. Allen genannten Zielgruppen möchten wir einen möglichst einfachen Zugang zu unseren Leistungen ermöglichen.

Gerade Arbeitgeber legen berechtigterweise Wert auf umfassende und präzise Informationen sowie auf direkte Ansprechpersonen. Dem kommen wir mit unserem verschlankten Internetauftritt nach. Klare Zuordnungen im Integrationsamt, innerhalb der Integrationsfachdienste sowie bei den Kammern sorgen für kurze Wege und direkten Kontakten in den Betrieben und Dienststellen.

Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers bekommen mit unseren Publikationen und Seminaren das Werkzeug an die Hand, um sich in der immer komplexer werdenden Arbeitswelt für die Kolleginnen und Kollegen mit einer Schwerbehinderung einsetzen zu können.

Wir stellen fest, dass für zahlreiche schwerbehinderte Beschäftigte der Unterstützungsbedarf in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. So zum Beispiel die Nachfrage nach Unterstützung durch Arbeitsassistenz. Mit dem LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion möchten wir mehr Menschen mit Behinderungen den Schritt aus

der Werkstatt für behinderte Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Auch in diesem Bereich wächst die Nachfrage nach Beratung und Unterstützung. Alle, die auf schnelle und passgenaue Unterstützung angewiesen sind, sollen diese auch unkompliziert finden.

Bei all unseren Anstrengungen stehen für das LVR-Integrationsamt die Menschen im Mittelpunkt. Das sind zum einen die Beschäftigten und ihre Arbeitgeber, die wir mit unseren Angeboten unterstützen. Dies gilt aber auch für die Kolleginnen und Kollegen im LVR-Integrationsamt, bei den Fachstellen, den Integrationsfachdiensten sowie bei den Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern im Rheinland. Das Miteinander all dieser Akteure für das gemeinsame Ziel – einen inklusiven Arbeitsmarkt – macht unsere Leistungen aus. In unserem Jahresbericht geben wir vielen von ihnen ein Gesicht. Leider können wir nicht alle von ihnen ins Bild rücken – aber wir haben ja glücklicherweise noch viele Jahresberichte vor uns!



**Christoph Beyer**  
Leiter des LVR-Integrationsamtes

# 03

## DIE SCHWERPUNKTE DER ARBEIT IM JAHR 2017

### 3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Integrationsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe und innovative Ansätze wie das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“.

Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zu den Investitionskosten von über 167 neu geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Höhe von fast 1,1 Mio. Euro erhalten. An Inklusionsbetriebe sind 0,7 Mio. Euro für rein investive Maßnahmen zur Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen geflossen. Bis Ende 2017 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 134 und die Zahl der bewilligten Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen auf 1.704 gestiegen.

710 Werkstattbeschäftigten ist mit dem Modellprojekt „Übergang 500 Plus“ der Wechsel aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen.

Das LVR-Integrationsamt ist Partner des Bundes und des Landes NRW bei der Umsetzung und Durchführung des Handlungsfeldes 2 „Neue betriebliche Ausbildungsplätze“ und des Handlungsfeldes 3 „Neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“. Im Rheinland sind im Rahmen des Programms 341 Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche und 565 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre neu geschaffen worden.

### 3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bleibt auch 2017 der Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. Schwerbehinderte und gleichgestellte Berufstätige selbst erhalten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen. Finanzielle Förderungen in Höhe von knapp 8,7 Mio. Euro sind direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte

Beschäftigte und Selbstständige geflossen. Die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen in Inklusionsbetrieben ist mit fast 10 Mio. Euro gefördert worden. Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von 2.067 Arbeits- und Ausbildungsplätzen von knapp 6,5 Mio. Euro sowie rund 20,8 Mio. Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

### 3.3 Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes im LVR-Integrationsamt

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, kurz Bundesteilhabegesetz (BTHG), soll Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben in der Mitte der

Gesellschaft ermöglicht werden. Das Bundesgesetz ist in den ersten beiden von insgesamt vier Reformstufen bereits in Kraft getreten.

Den Schwerpunkt des Bundesteilhabegesetzes bildet die Reform der Eingliederungshilfe, die aus der Sozialhilfe herausgelöst wird. Die Philosophie lautet: Heraus aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe – hin zu mehr Selbstbestimmung.

Durch das Bundesteilhabegesetz wird das SGB IX, das die Grundlage für die Arbeit des LVR-Integrationsamtes (und aller anderen Integrationsämter in Deutschland) ist, stufenweise reformiert. Infolgedessen ist die reformierte Eingliederungshilfe nun Teil 2 des SGB IX und das Schwerbehindertenrecht seit dem 1. Januar 2018 unter geänderter Paragraphenfolge im dritten Teil des SGB IX zu finden.

Im Schwerbehindertenrecht sind bereits 2017 einige Änderungen in Kraft getreten, die die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen verbessern. Hierzu zählen die Absenkung des Schwellenwertes für die Freistellung der Vertrauensperson von bislang 200 schwerbehinderten Menschen im Betrieb auf 100, die angehobene Staffelung der Schwellenwerte für die Heranziehung der Stellvertreter, so dass die Vertrauenspersonen in größeren Betrie-

ben zukünftig mehr Stellvertreter heranziehen können als die zuvor maximal möglichen zwei, die vereinfachte Fortbildungsmöglichkeit des Stellvertreters durch Wegfall der bisherigen Einschränkungen, wonach eine Fortbildung die ständige Heranziehung, die häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken im Amt voraussetzt, die Kostenübernahme einer Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung im erforderlichen Umfang durch den Arbeitgeber sowie die Schaffung eines Übergangsmandats bei Betriebsübergängen entsprechend dem § 21a BetrVG.

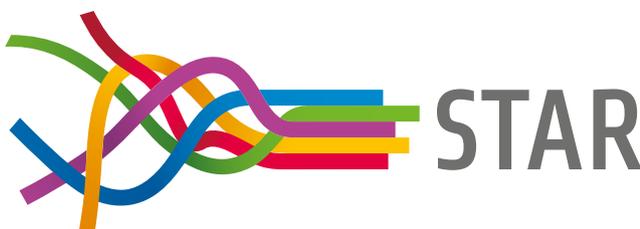
Des Weiteren wurde festgelegt, dass eine Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird, unwirksam ist. Dabei hat der Gesetzgeber offengelassen, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form die Beteiligung zu erfolgen hat. Zu diesen und weiteren Fragen rund um das BTHG und seine Umsetzung stellt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) umfangreiche Informationen unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) zur Verfügung.

### 3.4 Fallmanagement

Im März 2017 wurde im LVR-Integrationsamt ein Fallmanagement eingeführt. Ein fünfköpfiges Fallmanagementgremium befasst sich seitdem mit der Steuerung besonders komplexer Fallkonstellationen. Wesentliches Ziel des Fallmanagements ist es, bei schwierigen Sachverhalten durch Koordination und Vernetzung der an der Leistungserbringung beteiligten Stellen die Dienst-

leistungsorientierung und damit die personenzentrierte Bearbeitung der Fördermaßnahmen zu stärken. Es ist vorgesehen, das Fallmanagement auf die Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern zu erweitern. Dazu wird es unter anderem bei den Regionaltagungen Mitte 2018 vorgestellt.

### 3.5 Übergang Schule – Beruf / KAoA-STAR



NRW hat mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) ein flächendeckendes Übergangssystem aufgebaut, das Jugendliche beim Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium oder Beruf unterstützt. KAoA-STAR – Schule trifft Arbeitswelt ist ein inklusiver Baustein in diesem Übergangssystem und übernimmt die berufliche Orientierung der Zielgruppen von KAoA-STAR.



Das Angebot von KAoA-STAR richtet sich an Schülerinnen und Schüler mit einer Schwerbehinderung oder mit ausgewiesenem Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Bereichen Körperliche und motorische Entwicklung, Geistige Entwicklung, Hören und Kommunikation sowie Sehen und Sprache von Förderschulen und Schulen des Gemeinsamen Lernens. Es wird von den

Integrationsfachdiensten vor Ort in enger Kooperation mit den Schulen und der Reha-Abteilung der Agentur für Arbeit umgesetzt.

Durch den Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung wurde 2017 eine Anschlussfinanzierung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW), dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB NRW), der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) und den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe erarbeitet. Die Finanzierung von KAoA-STAR im Rahmen von KAoA erfolgt jeweils zu einem Drittel vom Land NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und den beiden Integrationsämtern beim LVR und LWL.

Das Konzept beinhaltet ein modulares System der Berufsorientierung. Die Angebote werden je nach Bedarf in Gruppen- bzw. in Einzelsettings durchgeführt. Wichtig ist eine betriebsnahe und bedarfsorientierte Berufsvorbereitung, die bereits drei Jahre vor der Schulentlassung beginnt. Die Standardelemente des KAoA-STAR-Programms sind die Potenzialanalyse, die Berufsfelderkundung, Praktika und Elternarbeit. Während der Projektlaufzeit von STAR sind rund 29.000 Module durchgeführt, über 6.300 Schülerinnen und Schüler und deren Eltern erreicht worden.



Bild 20: VON LINKS NACH RECHTS:

DAVID B. (SCHÜLER, PRAKTIKANT)

TORSTEN WITHAKE (GESCHÄFTSFÜHRUNG ARBEITSMARKTMANAGEMENT RD NRW)

MARCEL Z. (AZUBI – FACHPRAKTIKER KÜCHE)

MATTHIAS MÜNNING (LWL-SOZIALDEZERNENT)

PROF. DR. ANGELA FABER (LVR-DEZERNENTIN SCHULEN UND INTEGRATION)

DR. WILHELM SCHÄFFER (STAATSSSEKRETÄR MAGS NRW)

DR. LUDWIG HECKE (STAATSSSEKRETÄR MSB NRW)

GRUPPENFOTO NACH DEM ABSCHLUSS DER VEREINBARUNG. FOTO: DIETRICH HACKENBERG

### 3.6 Rahmenvereinbarung zwischen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Zusammenarbeit bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung



Bild 21: LINKS FRIEDHELM SIEPE (BA) UND RECHTS CHRISTOPH BEYER (BIH) BEI DER FEIERLICHEN UNTERZEICHNUNG IN BERLIN. FOTO: CLAUDIUS PFLUG

Die Arbeitsmarktlage entwickelt sich seit Jahren positiv – und dennoch sind Menschen mit Behinderung immer noch überproportional von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit betroffen. Die BIH und die BA wollen ihre bestehende Zusammenarbeit ausbauen und intensivieren, um eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung zu erreichen. Ansatzpunkte dafür werden in individuell abgestimmter Beratung und passgenauen Förderangeboten der verschiedenen Leistungsträger gesehen. Dazu ist am 13. Juni 2017 die gemeinsame Rahmenvereinbarung unterzeichnet worden.

Die Rahmenvereinbarung setzt neue Impulse für Vereinbarungen auf regionaler Ebene, so auch für die zwischen der Regionaldirektion in Düsseldorf und den beiden Landschaftsverbänden geschlossene Vereinbarung in Nordrhein-Westfalen.

### 3.7 Zukunftswerkstatt 2.0 – Wir sind gut aufgestellt!

Auf der Zukunftswerkstatt 2.0 der BIH am 21. und 22. September 2017 in Bad Honnef diskutierten 180 Fachleute aller deutschen Integrationsämter und Vertreterinnen und Vertreter aus Integrationsteams im ganzen Bundesgebiet, wie sie gemeinsam die Inklusion im Arbeitsleben voranbringen können. Eingeladen hatte Christoph Beyer als Vorsitzender der BIH. Thema der Tagung war die Veränderung der Arbeitswelt. Digitalisierung, Flexibilität, Robotik sind dabei nur einige Beispiele für die Herausforderungen, die sich auch für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stellen.

Dabei waren aktive Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitgeber und ihre Inklusionsbeauftragten. Von den Integrationsämtern waren zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Fachrichtungen vertreten. In verschiedenen Workshops widmeten sich die Teilnehmenden der konkreten Formulierung der Herausforderungen der Zukunft, den Instrumenten, die es bereits gibt, wie praxistauglich sie sind und ob sie gegebenenfalls an die veränderte Situation angepasst werden müssen – auch im Hinblick auf die neuen Regelungen im SGB IX, mit denen der Gesetzgeber die Rolle der Integrationsämter und der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt hat.

## 3.8 Fachtagung „Teilhabe am Arbeitsleben – Das Bundesteilhabegesetz macht sich auf den Weg“

Am 6. November 2017 diskutierten rund 250 Fachleute aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Integrationsfachdiensten, Inklusionsprojekten und Schwerbehindertenvertretungen über das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und wie es gemeinsam gut umgesetzt werden kann. Zu der Tagung hatten die LVR-Dezernate Schulen und Integration sowie Soziales gemeinsam eingeladen. Ziel war es, gemeinsam einen Überblick über das BTHG zu erlangen sowie einen vertiefenden Blick auf die sich daraus ergebenden neuen gesetzlichen Leistungen der Eingliederungshilfe zu werfen, die in Form des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ von der LVR-Eingliederungshilfe und dem LVR-Integrationsamt gemein-

sam erbracht werden. Ebenso standen die im Gesetz als „andere Leistungsanbieter“ bezeichneten Akteure im Fokus, die als Alternative zu den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aktiv sein sollen. Thema war außerdem der Übergang von der Schule in den Beruf für junge Menschen mit Behinderung. Nach der Begrüßung und Vorstellung der Thematik durch Frau Prof. Dr. Faber, LVR-Dezernentin Schulen und Integration, und einem einführenden Vortrag von Frau Prof. Dr. Katja Nebe (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) zum BTHG nahmen die Tagungsgäste an moderierten Gesprächen und drei verschiedenen Fachforen teil, deren Ergebnisse im Plenum diskutiert wurden.



Bild 22: PROF. DR. ANGELA FABER, LVR-DEZERNENTIN SCHULEN UND INTEGRATION, ERÖFFNETE DIE FACHTAGUNG „TEILHABE AM ARBEITSLEBEN – DAS BUNDESTTEILHABEGESETZ MACHT SICH AUF DEN WEG“ IM NOVEMBER 2017 IN KÖLN. FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

## Einführung eines Fallmanagements im LVR-Integrationsamt

Im Januar 2017 wurden wir – fünf Kolleginnen und Kollegen aus den drei Leistungsabteilungen des Fachbereiches 53 – als Fallmanagereremium des LVR-Integrationsamtes eingesetzt. Anlass hierzu war der Wunsch der Leitungsebene nach einer Bündelung von Fachwissen in Komplexfällen mit besonderem Steuerungsbedarf zur Qualitäts- und Serviceverbesserung im Bereich der begleitenden Hilfen.

Nach einer organisatorischen Vorbereitungsphase startete das Fallmanagement im Frühjahr 2017 zunächst für eine einjährige Erprobungsphase. Im Sommer 2017 haben wir den Kreis der am Fallmanagement beteiligten Stellen um die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben, die Integrationsfachdienste und die Kammerberater erweitert. Seither kümmern wir uns vorwiegend um schwierige Fallkonstellationen, die Schnittstellen zu mindestens drei Abteilungen des LVR-Integrationsamtes haben, um komplexe Fallkonstellationen, bei denen eine Zuordnung zu einer Abteilung nicht eindeutig getroffen werden kann, sowie um akute Fälle mit besonderem Steuerungsbedarf. So konnten wir beispielsweise im Fall einer selbstständigen Heilpraktikerin mit Asperger-

Syndrom durch die Bündelung und Organisation der Leistungen in der Fallkonferenz innerhalb von zwei Wochen eine Lösung herbeiführen, nachdem seit der Antragstellung bei einem anderen Kostenträger und Weiterleitung an den LVR ein Zeitraum von über einem Jahr vergangen war. In weiteren Fällen konnten wir durch die Einbindung der Fachstellen und der Integrationsfachdienste ebenfalls sehr kurzfristig und effektiv eine Lösung finden.

In der rückwirkenden Betrachtung der Erprobungsphase wird für uns immer wieder deutlich, wie wichtig und zielführend ein regelmäßiger Austausch über die verschiedenen Fördermodalitäten und unterschiedlichen Verfahrensregelungen der beteiligten Stellen ist. Im Rahmen unserer Tätigkeit ist unter uns auch ein sehr guter persönlicher Kontakt entstanden, der bei der Lösung von anderen Fällen außerhalb des Fallmanagements ebenfalls sehr hilfreich ist. Aufgrund der guten Zusammenarbeit sollte das Fallmanagement auch weiterhin fest als Steuerungsgremium des LVR-Integrationsamtes etabliert bleiben.



Von links nach rechts: Harald Kill, Melanie Glücks, Hermann Kiesow, Manuela Landmann, Michael Henkel

# 04

## DIE SCHWERPUNKTE DER ARBEIT IM JAHR 2018

### 4.1 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Mit dem „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“, das seit dem 1. Januar 2018 greift, stärken die LVR-Fachbereiche Integrationsamt und Sozialhilfe gemeinsam umfassend Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung der Eingliederungshilfe nach § 61 SGB IX als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe. Das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ stellt damit unter anderem die Weiterführung der bisherigen Modellprojekte und Sonderprogramme „Übergang 500 Plus“ und „aktion5“ sicher.

Das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht aus zwei Teilen. Im Teil I werden allgemeine Budgetleistungen für WfbM-Wechsler oder als Alternative zu einer WfbM-Aufnahme nach Schulentlassung erbracht (als Fortsetzung des ehemaligen Modells „Übergang 500 Plus“). Im Teil II fließen besondere Budgetleistungen für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf (als Fortsetzung des ehemaligen Programms „aktion5“). Die Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf auch flexibel miteinander kombiniert werden (vgl. Kap. 10.1).

### 4.2 Modellprojekt „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“

Das LVR-Integrationsamt hat in Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf und weiteren Kooperationspartnern ein Modell entwickelt, das die speziellen Bedürfnisse von Menschen nach erworbener Hirnschädigung im Arbeitsleben betrachtet. Ziel des Modellprojektes ist es, die Leistungen für Betroffene und deren Arbeitgeber zu optimieren, um eine zeitnahe

Wiedereingliederung und eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten. Im Rahmen dieses Projektes werden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion der genannten Zielgruppe über einen Zeitraum von drei Jahren in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die Projektstellen nehmen Beratungsanfragen vor Ort seit dem 1. Mai 2018 entgegen.

### 4.3 Verbändegespräch

Das Verbändegespräch ist zu einer guten Tradition geworden und wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als wichtiges Netzwerktreffen geschätzt. Diese Tradition wird in 2018 fortgesetzt. Um aber auch mit der Zeit zu gehen, wird der Teilnehmerkreis des Verbändegesprächs um neue Akteure und damit auch um neue Inhalte erweitert. Neben Vertreterinnen und Vertretern aus dem

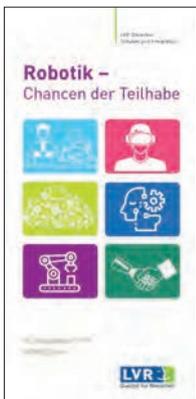
LVR-Fachbereich Schulen und aus dem Team „Schule trifft Arbeitswelt“ (STAR) sind in 2018 auch die Vertreter der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstellen im Rheinland eingeladen. Ziel ist es, die „alten“ mit den „neuen“ Akteuren zusammenzubringen, um Menschen mit Behinderung umfassend und gut vernetzt beraten zu können.

## 4.4 Regionaltagungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit in den regionalen Netzwerken

Das LVR-Integrationsamt ist Partner der Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und ihrer Arbeitgeber – dafür arbeitet es mit anderen Akteuren auf dem Feld der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Rheinland zusammen. Dazu gehören die Arbeitsagenturen, die Fachstellen bei den Kreisen, die kreisfreien Städte und größeren kreisangehörigen Gemeinden, die Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, die Integrationsfachdienste, die Jobcenter sowie der Reha-

Träger Deutsche Rentenversicherung. Um die Zusammenarbeit zu verbessern, führt das LVR-Integrationsamt seit 2014 alle zwei Jahre sogenannte „Regionaltagungen“ durch. Im Zeitraum Juli bis September 2018 kommen in zehn jeweils ganztägigen Veranstaltungen die verschiedenen Akteure in ihren regionalen Strukturen zusammen, um ihren Austausch und ihre Zusammenarbeit zu reflektieren und zu intensivieren.

## 4.5 Fachveranstaltung Robotik – Chancen der Teilhabe



Am 13. September 2018 lädt der LVR zu der Veranstaltung „Robotik – Chancen der Teilhabe“ in Köln ein. Organisiert wird die Veranstaltung vom Dezernat Schulen und Integration. Rund 250 Personen aus Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik, Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Forschung sowie der Krankenkassen sind eingeladen. Im Fokus stehen aktuelle Entwicklungen

im Bereich von Forschung und Praxis im Bereich Robotik, insbesondere adaptive intelligente Assistenzsysteme. Impulsvorträge zeigen auf, wie Menschen mit Behinderungen durch solche Assistenzsysteme ihre Selbstständigkeit und Mobilität im beruflichen Kontext erhalten, steigern oder zurückgewinnen können und mit welchen ethischen Fragen sich die Forschung auseinandersetzt. In Fachforen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Gelegenheit, sich mit den Referentinnen und Referenten zu einzelnen Punkten näher auszutauschen.

## 4.6 Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018

Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 werden die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen neu gewählt.

Das LVR-Integrationsamt unterstützt die betrieblichen Akteure und interessierten Bewerberinnen und Bewerber für das Amt der Vertrauensperson mit dem neu aufgelegten umfassenden Ratgeber inklusive Checklisten, einem Wahlkalender und Wahlformular-Vordrucken (ZB Spezial „SBV Wahl 2018“), einer praktischen Handlungshilfe zur Durchführung der Wahlen (ZB Info „SBV Wahl 2018“) und

einem Praxisleitfaden zur Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (ZB Spezial „SBV Guide“). Erstmals gibt es auch eine Infobroschüre zur Wahl der SBV in Leichter Sprache zum Download im Online-Angebot des LVR-Integrationsamtes. Die Neuauflage der umfassenden Informationsbroschüre „Die Schwerbehindertenvertretung“ wird Anfang 2019 veröffentlicht. Das LVR-Integrationsamt bietet im Laufe des Jahres insgesamt rund 50 Seminare zu den Themen „Die Wahl der SBV“, „Die Wahl der Stufenvertretung“, „Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung“ sowie zum „Wahlvorstand“ an.



Im Online-Angebot der Integrationsämter finden sich im Bereich „SBV Wahl kompakt“ alle Informationen zum Thema Wahl sowie ein Wahl-Navi, ein Online-Wahlkalender sowie alle wichtigen Formulare zum Download. Im BIH-Forum beantworten Expertinnen und Experten der Integrationsämter konkrete Fragen.

[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

## „Zukunftsoptimismus und Augenmaß“

Was in der Vergangenheit noch als Zukunftsmusik beschrieben worden ist, ist heute bereits gängige Praxis. Längst hat die Digitalisierung der (Arbeits-)Welt nach den Konzernen und Unternehmen nun auch den Klein- und Mittelstand wie auch das Handwerk erreicht.

Es ist heute nichts Besonderes mehr, dass ein Dachdeckerbetrieb nach einem vorbeigezogenen Sturmtief seine Dachrevision mittels einer Drohne durchführt.

Montagearbeiter in der Kfz-Branche tragen Exoskelette und erhalten durch Tragen dieses Assistenzsystems vier zusätzliche „Roboterarme“.

In der Kommissionierung erhält die Fachkraft durch eine intelligente Datenbrille Informationen und Anweisungen per Bild oder Sprache. Warnsignale verhelfen dem Unternehmen zu einer Fehlerquote von null.

Autonome Transportsysteme werden in Kürze die Fabrikhallen verlassen und die Lieferungen auf Straße, Schiene, Wasser oder in der Luft erledigen.

## „HEUTE IST DIE UTOPIE VOM VORMITTAG DIE WIRKLICHKEIT VOM NACHMITTAG.“

Truman Capote (US-amerikanischer Schriftsteller, 1924-1984)

All diese „neuen“ Entwicklungen fordern die Beratungsqualität der technischen Beratungsdienste der Integrationsämter.

Arbeitnehmern und Arbeitgebern Ängste zu nehmen und die Möglichkeiten und Chancen insbesondere für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung zu nutzen, birgt eine anspruchsvolle Herausforderung und verlangt ein ausgewogenes Augenmaß.

Die Technischen Berater begleiten mit der TU Dortmund, Lehrstuhl der Rehabilitationstechnik ein Projekt für den ejo (Elektronischen Jobcoach). Hier wird ein digitales Assistenzsystem für „smart devices“ entwickelt. Dieses kann auf individuelle Bedarfe der Nutzer programmiert werden und bietet eine situative Unterstützung.

In 2018 ist eine Veranstaltung mit Spitzenreferenten aus Forschung und Praxis zum Thema Robotik geplant. Das LVR-Integrationsamt bringt hier Gäste aus Politik und Wirtschaft wie auch die eigenen Mitarbeiter auf den neusten Stand der Technik und sensibilisiert für diese Thematik.

Trotz aller Faszination für die Technik und einem gesunden Maß an Zukunftsoptimismus steht für den technischen Beratungsdienst der Mensch im Mittelpunkt der Betrachtung. Die Wahrung der Würde des Einzelnen ist oberstes Ziel.

Künstliche Intelligenz, Robotik, das Internet der Dinge und Neuronale Netzwerke dienen den Menschen als Assistenten und helfen dort, wo es gewünscht und nötig ist. Sie bilden die erste Sprosse auf einer Leiter zum „Design for All“ der (Arbeits-)Welt.

Der technische Beratungsdienst des LVR-Integrationsamtes und die externen Beraterinnen und Berater für Inklusion bei den Kammern freuen sich auf die sich stetig verändernden Herausforderungen und stehen für die ex- und internen Kunden weiterhin für eine fachkompetente und verlässliche Beratung vor Ort bereit.



Dr. Carsten Brausch, Oktober 2017  
Geschäftsführer der Bauen für Menschen GmbH

# 05

## DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

### KURZ & KNAPP

- In Deutschland leben zum Jahresende 2017 rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen. Das sind rund 151.000 oder 2 % mehr als am Jahresende 2015, ihr Bevölkerungsanteil beträgt 9,4 %.
- Zum Jahresende 2017 leben in NRW 1.817.930 schwerbehinderte Menschen.
- Im Rheinland leben 955.093 schwerbehinderte Menschen, das sind mehr als 52 % der schwerbehinderten Menschen in NRW.
- Ein Viertel der schwerbehinderten Menschen im Rheinland haben einen GdB von 100.
- Bei den Behinderungsarten stehen im Rheinland mit über 20 % die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen im Vordergrund.
- Fast 90 % aller schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind älter als 45 Jahre. Den höchsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der erwerbstätigen Bevölkerung hat auch in 2017 die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen mit fast 12 %.

Nach § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX sind Menschen mit Behinderung Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate hindern können. So liegt eine Beeinträchtigung nach S. 2 vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Nach S. 3 sind Menschen von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach S. 1 zu erwarten ist.

Dabei ist es unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Der Grad der Behinderung (GdB) gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

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

GRAFIK 1:

SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH BUNDESLÄNDERN UND IHR ANTEIL AN DER BEVÖLKERUNG  
(STAND 2017)



## 5.1 In Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2017 lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.766.573 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von 9,4 % an der gesamten Bevölkerung entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2015 um 151.013 Personen oder knapp 2 % gestiegen. Etwas mehr als die Hälfte (51 %) waren Männer, 49 % waren Frauen.

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So war circa ein Drittel (34 %) der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre und älter. 44 % gehörten der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 2 % waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. Mit 88 % wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 % der Behinderungen waren angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf. Nur 1 % der Behinderungen war auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 8 %.

## 5.2 In Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2017 waren in Nordrhein-Westfalen 1.817.930 Frauen und Männer von den zuständigen Ämtern bei den Kreisen und kreisfreien Städten als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden knapp 50.000 mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2015\*. Knapp die Hälfte (909.888) sind Männer.

In 23,3 % der Fälle ist ein Grad der Behinderung von 100 zuerkannt worden. Bei 32,3 % der schwerbehinderten Frauen und Männer liegt ein Grad der Behinderung von 50 vor. Der größte Teil der Behinderungen (knapp 94 %) ist auf eine Erkrankung zurückzuführen. Bei nicht einmal 4 % der Anerkennungen ist die Behinderung angeboren. Bei weniger als 2 % liegt die Ursache für die Behinderung in einem Unfall bzw. einer Berufserkrankung. Eine Behinderung aufgrund von Kriegs-, Wehr- oder Zivildienst haben 0,3 %. Bei 1 % führen mehrere Ursachen zu der Anerkennung der Behinderung. Abweichungen zum Vorjahr sind nicht zu verzeichnen.

.....

\* IT.NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, so dass für den Vergleich auf 2015 zurückgegriffen werden musste.

Körperliche Behinderungen hatten 59 % der schwerbehinderten Menschen. Bei 25 % waren die inneren Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen. Bei 12 % waren Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 11 % Wirbelsäule und Rumpf. In 5 % der Fälle lag Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor. 4 % litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen. Der Verlust einer oder beider Brüste war bei 2 % Grund für die Schwerbehinderung. Geistige oder seelische Behinderungen hatten insgesamt 13 % der Fälle, zerebrale Störungen 9 % der Fälle. Bei den übrigen Personen (19 %) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

Bei knapp einem Viertel der schwerbehinderten Menschen (23 %) war vom Versorgungsamt der Grad der Behinderung von 100 festgestellt worden. 33 % wiesen einen Behinderungsgrad von 50 auf.

Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen nehmen mit fast 21 % den größten Teil der Behinderungsarten ein, gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit 18 %. Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen führen in knapp 11 % der Fälle zu einer anerkannten Behinderung, Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule oder des Rumpfes sind im Jahr 2017 bei knapp 9 % der Fälle ausschlaggebend gewesen. Knapp 4 bzw. 3 % der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert bzw. leiden an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit.

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen unter 4 % und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen ein Drittel der anerkannten schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, stellen auch in 2017 die älteren Personengruppen 56 % der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW.

GRAFIK 2:

ANTEIL DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN AN DER BEVÖLKERUNG IN DEN KREISEN UND STÄDTEN  
IM RHEINLAND (STAND 2017)

	Gesamt	davon Anzahl Frauen
Stadt Mönchengladbach	31.513	16.054
Stadt Remscheid	12.933	6.635
Kreis Wesel	52.214	27.443
Stadt Essen	66.965	34.760
Stadt Oberhausen	24.157	12.178
Stadt Solingen	17.640	9.131
Stadt Wuppertal	38.662	20.314
Stadt Duisburg	54.626	27.953
Kreis Düren	28.070	13.191
StädteRegion Aachen	56.246	27.615
Stadt Mülheim an der Ruhr	17.208	8.890
Stadt Leverkusen	16.804	8.604
Oberbergischer Kreis	27.104	12.848
Kreis Viersen	30.122	14.977
Stadt Krefeld	22.458	10.585
Kreis Euskirchen	18.729	8.766
Rhein-Erft-Kreis	45.762	21.105
Kreis Heinsberg	22.578	22.548
Rhein-Sieg-Kreis	54.978	27.433
Rheinisch-Bergischer Kreis	26.104	13.198
Kreis Kleve	27.636	12.861
Rhein-Kreis Neuss	42.062	20.935
Kreis Mettmann	43.616	22.127
Stadt Köln	93.236	48.412
Stadt Bonn	27.417	14.929
Stadt Düsseldorf	53.249	28.427

## 5.3 Im Rheinland

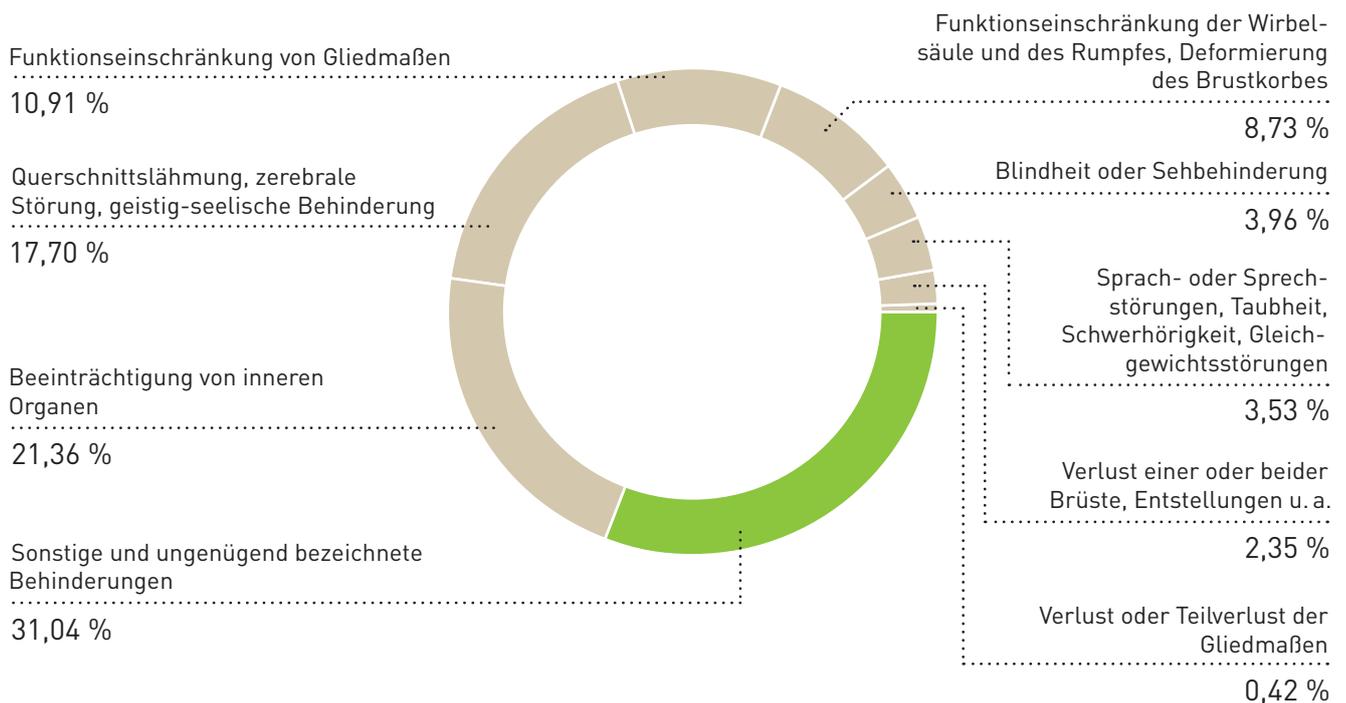
Zum 31. Dezember 2017 leben im Rheinland 955.093 schwerbehinderte Menschen. Dies sind rund 29.527 Personen mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2015. Im Rheinland leben mehr als 52 % der schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen.

Oben stehende Grafik gibt Auskunft über die Anzahl der in den Kreisen und Städten im Rheinland lebenden schwerbehinderten Menschen (Stand: 31.12.2017). Nach Auskunft von IT.NRW liegen die Bevölkerungszahlen für Nordrhein-Westfalen zum 31.12.2017 erst im August 2018 vor, so dass die Grafik nicht die Anzahl der schwerbehinderten Menschen ins Verhältnis zur Einwohnerzahl in den Kreisen und Städten im Rheinland setzt.

Die Verteilung des Grades der Behinderung entspricht dem Landesdurchschnitt; ein Viertel der schwerbehinderten Menschen haben einen Grad der Behinderung von 100 und 32 % ist ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt worden.

Im Rheinland ergibt sich auch für das Jahr 2017 eine Dreiteilung bei den Arten der Behinderung. Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungsarten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und Sehbehinderung. Diese Behinderungsarten machen gerade einmal 10 % aus. Ein größerer Teil der behinderten Men-

GRAFIK 3:  
VERTEILUNG DER BEHINDERUNGSARTEN IM RHEINLAND (STAND 2017)



schen leidet an einer der folgenden Einschränkungen: knapp 18% an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten, über 10% an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen, knapp 9% an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes. Mit über 20% bilden die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen die größte Einzelgruppe. In über 30% der Fälle liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass der Anteil der Behinderungen ab dem 45. Lebensjahr deutlich zunimmt. Fast 90% aller schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind älter als 45 Jahre. Den höchsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der erwerbstätigen Bevölkerung hat auch in 2017 die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen mit fast 12%.

## 06

## DIE BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

## KURZ &amp; KNAPP

- Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber steigt bundesweit auf 160.220; plus 3.914 oder 2,5%. Die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze steigt bundesweit auf 1.057.978; die Quote beträgt 4,7%.
- Gleichgestellte Menschen haben einen Anteil von 16,6% an der Beschäftigungsquote.
- Mit einer Beschäftigungsquote von 5,2% verbleibt die Quote in NRW auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungspflicht bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten 56.658 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt werden.
- Die Beschäftigungsquote im Rheinland liegt bei fast 5,4% (für das Erhebungsjahr 2015).
- Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland liegt bei 8,5%. Die Beschäftigungsquote des LVR liegt bei knapp 10,2%.

Die Meldung der Arbeitgeber zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (§ 80 SGB IX) erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres. Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind für Deutschland und Nordrhein-Westfalen von der Bundesagentur für Arbeit am 15. April 2018 veröffentlicht worden und

beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2016. Die dargestellten Beschäftigungsquoten für das Rheinland und die kommunalen Arbeitgeber basieren auf der Statistik für das Erhebungsjahr 2015, da die Zahlen alle 5 Jahre erhoben werden.

## 6.1 In Deutschland

**Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber; Pflichtarbeitsplätze und Beschäftigungsquote**

Im Erhebungsjahr 2016 unterliegen 160.220 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Dies sind 3.914 mehr als im Vorjahr. Damit steigt im neunten Jahr in Folge die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehen knapp 27,5 Mio. Arbeitsplätze – 700.000 mehr als im Vorjahr. Die Zahl der bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht zu berücksichtigenden Arbeitsplätze liegt bei 23,1 Mio. – ein Plus von 500.000.

Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist 2016 weiter gestiegen. Es waren 1.078.433 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt, eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 20.455. Damit sind im statistischen Durchschnitt 96,8% der vom Gesetzgeber geforderten Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt – ein leichter Rückgang von 0,2% gegenüber dem Vorjahr. Mit einer Beschäftigungsquote in Deutschland von 4,7% verbleibt die Quote auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten bundes-

weit 274.466 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein.

Der Anteil der Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nachkommen und 5% oder mehr schwerbehinderte Menschen in ihren Betrieben und Dienststellen beschäftigen, sinkt im Jahr 2016 leicht um 0,2 auf 23,3%. Der Anteil der Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht überhaupt keine schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beschäftigen, ist um 0,2% auf 25,5% gesunken. 81.861 Arbeitgeber (51%) kommen ihrer Verpflichtung nur zum Teil nach, haben also eine Beschäftigungsquote von weniger als 1 bis unter 5%.

### Betriebsgröße

Die Größe eines Unternehmens hat Einfluss auf die Erfüllung seiner Beschäftigungsquote. Je größer ein Unternehmen, desto höher ist auch seine Beschäftigungsquote. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei Arbeitgebern, die über weniger als 250 Arbeitsplätze verfügen, liegt bei 3,8%. In Betrieben und Dienststellen mit bis zu 500 Beschäftigten erreicht die Quote 4,3%. Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten erreichen eine Quote von 5,0%. In Betrieben mit bis zu 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote dann schon bei 6,0%.

### Status, Alter, Geschlecht

Die besetzten Arbeitsplätze sind zu fast 83,4% mit schwerbehinderten Menschen, zu 16,6% mit Personen besetzt, die von der Agentur für Arbeit auf Antrag gleichgestellt wurden. Damit ist die Zahl der Beschäftigten mit Gleichstellung weiter gestiegen um 6.900 auf insgesamt 174.432 Personen. 7.167 schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende zählen per Gesetz auf zwei Pflichtplätze bei der Ermittlung der Quote; ihre Zahl ist im Erhebungsjahr um 130 Personen gestiegen. Die Zahl der Mehrfachanrechnungen bei den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sinkt stetig weiter – im Berichtszeitraum um 514 auf 11.646 Personen.

Der Anteil der Frauen an der Beschäftigungsquote bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beträgt 45,2%. Die Altersgruppen ab 45 Jahre stellen über 82% der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.

TABELLE 1:  
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN DEN BUNDESLÄNDERN

Regionaldirektion	Quote in %		
	Gesamt	Privatwirtschaft	Öffentl. Dienst
Baden-Württemberg	4,3	4,0	5,4
Bayern	4,6	4,0	6,7
Berlin	5,4	3,8	8,0
Brandenburg	4,3	3,5	6,1
Bremen	4,3	3,8	6,5
Hamburg	4,2	3,6	6,9
Hessen	5,2	4,6	7,8
Mecklenburg-Vorpommern	5,2	4,3	7,6
Niedersachsen	4,2	4,0	5,1
Nordrhein-Westfalen	5,2	4,7	7,1
Rheinland-Pfalz	4,1	3,7	5,2
Saarland	4,2	3,8	5,9
Sachsen	4,1	3,4	6,2
Sachsen-Anhalt	3,5	3,0	5,6
Schleswig-Holstein	4,4	3,8	6,2
Thüringen	4,4	3,8	6,3

## ERHEBUNG BEI NICHT BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTIGEN ARBEITGEBERN

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

## 6.2 In Nordrhein-Westfalen

### Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber; Pflichtarbeitsplätze und Beschäftigungsquote

Im Jahr 2016 geben 33.170 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX; 641 mehr als im Vorjahr.

Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehen knapp 6.520.918 Arbeitsplätze. Die Zahl der bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht zu berücksichtigenden Arbeitsplätze liegt bei 5.413.129. Davon waren 280.261 mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 5,2% verbleibt die Quote auch in NRW auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten 56.658 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein. Die Beschäftigungsquote bei den privaten Arbeitgebern liegt bei 4,7%.

Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft müssten weitere 53.989 Arbeitsplätze besetzt sein. Die Beschäftigungsquote bei den öffentlichen Arbeitgebern liegt bei 7,1%.

Insgesamt kommen 8.952 Arbeitgeber (knapp 27%) ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht in vollem Umfang

nach und beschäftigen 5% oder mehr schwerbehinderte Menschen in ihren Betrieben und Dienststellen. 7.416 Arbeitgeber (22%) beschäftigen überhaupt keine schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen. 16.802 Arbeitgeber (50,6%) haben eine Beschäftigungsquote von unter 1% bis unter 5%.

### Betriebsgröße

Die Größe eines Unternehmens hat Einfluss auf die Erfüllung seiner Beschäftigungsquote. Je größer ein Unternehmen, desto höher ist auch seine Beschäftigungsquote. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei Arbeitgebern, die über weniger als 250 Arbeitsplätze verfügen, liegt bei 4,0%. In Betrieben und Dienststellen mit bis zu 500 Beschäftigten erreicht die Quote 4,5%. Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten erreichen eine Quote von 5,0%. In Betrieben mit bis zu 10.000 Mitarbeitern liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote dann schon bei 6,2%.

### Status, Alter, Geschlecht

Die Gesamtzahl der besetzten Arbeitsplätze setzt sich zusammen aus fast 85,4% schwerbehinderten Menschen, 13,1% ihnen gleichgestellten Menschen und 1,5% sonstigen anrechnungsfähigen Personen. 1.799 schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende zählen per Gesetz auf zwei Pflichtplätze bei der Ermittlung der

TABELLE 2:

BESCHÄFTIGTE\* SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH GESCHLECHT, ALTER UND PERSONENGRUPPE IN NRW (ERHEBUNGSJAHR 2016)

	Erhebungsjahr 2016	Gesamt	Männer	Frauen
	Beschäftigte schwerbehinderte Menschen	261.732	147.507	114.225
nach Altersgruppen	15 bis unter 20 Jahre	388	235	153
	20 bis unter 25 Jahre	2.752	1.637	1.115
	25 bis unter 30 Jahre	5.032	2.764	2.268
	30 bis unter 35 Jahre	7.406	3.851	3.555
	35 bis unter 40 Jahre	10.435	5.500	4.935
	40 bis unter 45 Jahre	16.340	8.564	7.776
	45 bis unter 50 Jahre	35.490	19.312	16.178
	50 bis unter 55 Jahre	56.291	30.997	25.294
	55 bis unter 60 Jahre	69.539	39.851	29.688
	60 Jahre und älter	58.052	34.793	23.260
nach Personengruppen	Auszubildende	1.817	1.098	719
	Schwerbehinderte Menschen	223.552	124.912	98.639
	Gleichgestellte Menschen	34.318	19.454	14.864
	Sonstige Personen	2.045	2.042	3

\* Jahresdurchschnittszahlen

Quote; ihre Zahl ist im Erhebungsjahr um 130 gestiegen. Die Zahl der Mehrfachanrechnungen bei den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten liegt im Berichtszeitraum bei 4.004 Personen.

Der Anteil der Frauen an der Beschäftigungsquote bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beträgt 43,6%. Die Altersgruppen ab 45 Jahre stellen über 83% der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.

## 6.3 Im Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2016 gaben 17.263 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX, 338 mehr als im Vorjahr.

2016 wurden 169.770 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 32.750 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Frauen und Männern besetzt werden. Die Arbeitgeber in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungs-

quote von knapp 5,0%. Nur 7 der 14 Arbeitsagenturbezirke erfüllen im Erhebungsjahr 2016 die Beschäftigungsquote von 5% eigenständig: Der Agenturbezirk Bonn erreicht eine Beschäftigungsquote von 8%, die Quote im Arbeitsagenturbezirk Duisburg beträgt 6,3% und in Essen liegt sie bei fast 5,4%. Die Arbeitsagenturbezirke Solingen-Wuppertal und Düsseldorf erreichen eine Quote von 5,3 bzw. 5,1%. Die verbleibenden 7 rheinischen Arbeitsagenturbezirke erreichen eine Quote knapp über 4% und darüber. Am unteren Ende steht der Arbeitsagenturbezirk Mettmann mit 4,2%.

TABELLE 3:  
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN ARBEITGEBERN IM RHEINLAND

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	1.707	256.650	11.850	37.248	207.552	9.909	9.249	2.541	4,50
Bergisch Gladbach	1.192	192.382	9.254	18.186	164.943	7.927	7.504	1.945	4,60
Bonn	1.583	648.893	24.483	63.137	561.272	28.674	45.033	2.257	8,00
Brühl	898	133.332	5.144	23.376	104.812	4.976	4.661	1.260	4,40
Düsseldorf	1.737	835.863	28.850	80.819	726.194	35.928	37.971	6.836	5,20
Duisburg	655	125.781	5.686	12.159	107.936	5.234	6.821	764	6,30
Essen	1.069	280.888	13.523	47.234	220.131	10.753	11.776	2.150	5,40
Köln	2.259	708.887	23.216	110.868	574.804	28.165	26.849	6.938	4,70
Krefeld	915	114.137	4.475	12.471	97.191	4.613	4.860	1.115	5,00
Mettmann	1.120	149.079	4.827	15.144	129.108	6.139	5.390	1.661	4,20
Mönchen- gladbach	1.150	188.496	6.675	26.084	155.737	7.487	7.316	1.817	4,70
Oberhausen	595	101.759	4.379	19.544	77.836	3.747	4.054	725	5,20
Wesel	1.306	164.458	6.930	28.649	128.878	6.077	6.082	1.460	4,70
Solingen- Wuppertal	1.077	176.807	6.847	22.454	147.505	7.097	7.867	1.281	5,30
<b>Rheinland***</b>	<b>17.263</b>	<b>4.078.012</b>	<b>156.139</b>	<b>517.373</b>	<b>3.403.899</b>	<b>166.726</b>	<b>169.770</b>	<b>32.750</b>	<b>4,99</b>
<b>Westfalen- Lippe***</b>	<b>15.907</b>	<b>2.442.906</b>	<b>113.963</b>	<b>320.316</b>	<b>2.009.230</b>	<b>96.185</b>	<b>110.491</b>	<b>23.908</b>	<b>5,50</b>

\* Jahresdurchschnitt

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

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

Die privaten beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stellen im Rheinland 94 % aller Arbeitgeber; fast zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten dort. Jeder 25. Arbeitsplatz ist mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt. Die Quote in der Privatwirtschaft liegt im Erhebungsjahr 2016 bei 4,8 % – rund 127.059 Arbeitsplätze sind mit Personen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung besetzt (6.059 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr). Dennoch müssten zur Erreichung der gesetzlichen Beschäftigungsquote weitere rund 31.386 schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen einen Arbeitsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber finden.

Im Öffentlichen Dienst liegt die Beschäftigungsquote im Rheinland bei 7,3 %; es werden über 58.375 Menschen mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung beschäftigt (337 mehr als im Vorjahr). Damit ist jeder 15. Arbeitsplatz in den Behörden mit einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person besetzt.

TABELLE 4:  
ARBEITGEBER MIT SITZ IM RHEINLAND UND IHRE VERTEILUNG NACH DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTE IN %

Arbeitsagenturbezirk	2016		
	alle Arbeitgeber	davon privat	davon öffentlich
Aachen-Düren	4,5	4,0	5,9
Bergisch Gladbach	4,6	4,3	7,4
Bonn	8,0	7,4	9,8
Brühl	4,4	4,1	6,9
Düsseldorf	5,2	3,9	6,6
Duisburg	6,3	6,1	8,5
Essen	5,4	5,3	6,1
Köln	4,7	4,3	6,9
Krefeld	5,0	4,5	7,2
Mettmann	4,2	4,0	5,6
Mönchengladbach	4,7	4,2	7,7
Oberhausen	5,2	4,9	7,0
Wesel	4,7	4,2	7,8
Solingen-Wuppertal	5,3	4,6	7,7
<b>Arbeitsagenturbezirke mit den niedrigsten Quoten</b>			
Düsseldorf		3,9	
Mettmann	4,2		5,6
<b>Arbeitsagenturbezirk mit der höchsten Quote</b>			
Bonn	8,0	7,4	9,8

## 6.4 Bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland

Das Zuständigkeitsgebiet des Landschaftsverbandes Rheinland umfasst die StädteRegion Aachen sowie 12 Kreise und 13 kreisfreie Städte mit rund 9,5 Mio. Einwohnern. In den Kommunalverwaltungen des Rheinlandes und beim Landschaftsverband Rheinland arbeiten rund 108.192 Beschäftigte, davon sind 9.016 schwerbehindert oder gleichgestellt (Vorjahr: 8.653). Im Jahr 2016 beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern 8,55 %. Sie reicht von 6,82 % in der StädteRegion Aachen bis zu 13,65 % im Kreis Wesel. Damit erfüllen die kommunalen Arbeitgeber im Rheinland seit nunmehr acht Jahren alle die gesetzliche Beschäftigungsquote von 8 %.

Vier Verwaltungen beschäftigen zwischen 6 und 7 % schwerbehinderte Menschen: der Kreis Euskirchen, die StädteRegion Aachen, der Rhein-Kreis Neuss und der .....

\* Die Online Statistik der BA für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland wird nur alle 5 Jahr erhoben, so dass die letzte Statistik aus 2015 zugrunde gelegt werden musste.

Oberbergische Kreis. Mit den Städten Bonn, Duisburg, Köln, Mülheim/Ruhr, Oberhausen und Solingen sowie dem Kreis Mettmann, dem Rhein-Sieg-Kreis und dem Rheinisch-Bergischen Kreis erfüllen neun kommunale Arbeitgeber eine Quote zwischen 7 und 8 %.

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

Diese Entwicklung lässt sich auch beim Landschaftsverband Rheinland beobachten. Hat die Beschäftigungsquote 2002 noch bei 6,63 % gelegen, so ist sie im Erhebungsjahr 2016 erstmals zweistellig bei 10,17 %.

TABELLE 5:

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN KOMMUNALEN ARBEITGEBERN IM RHEINLAND, 2011–2016, IN %

<b>Kommunen im Rheinland und der LVR</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
StädteRegion Aachen	6,82	6,12	7,52	7,66	7,66	7,62
Stadt Bonn	8,39	7,34	7,27	6,88	6,32	6,01
Stadt Duisburg	7,56	7,32	7,62	7,37	6,90	6,46
Kreis Düren	8,15	8,20	8,38	8,56	8,99	8,80
Stadt Düsseldorf	8,21	8,00	7,80	7,44	7,35	7,31
Stadt Essen	8,04	8,05	8,07	8,16	7,98	7,20
Kreis Euskirchen	6,16	6,16	6,56	6,82	6,89	6,32
Kreis Heinsberg	9,07	8,76	9,05	9,07	10,18	10,36
Kreis Kleve	8,72	8,49	8,40	8,09	7,96	7,60
Stadt Köln	7,98	7,80	7,57	7,16	7,02	6,81
Stadt Krefeld	9,37	8,56	8,27	7,34	7,40	7,35
Stadt Leverkusen	9,72	9,12	8,50	7,94	7,63	6,94
Kreis Mettmann	6,89	7,01	7,12	6,83	7,05	7,05
Stadt Mönchengladbach	9,95	9,67	8,90	8,27	7,80	7,04
Stadt Mülheim/Ruhr	8,30	7,97	7,69	7,58	7,14	6,75
Oberbergischer Kreis	6,19	6,25	5,88	6,24	6,29	6,08
Stadt Oberhausen	7,06	7,02	6,86	7,11	7,48	7,32
Stadt Remscheid	8,01	8,01	7,71	7,25	6,24	6,09
Rhein-Erft-Kreis	9,28	8,64	8,25	7,83	7,85	8,20
Rheinisch-Bergischer Kreis	7,87	7,70	7,78	6,23	5,39	5,13
Rhein-Kreis Neuss	7,41	6,92	6,66	6,55	6,58	6,03
Rhein-Sieg-Kreis	7,70	7,86	7,70	7,49	7,14	7,88
Stadt Solingen	7,15	7,40	7,38	7,23	6,85	5,99
Kreis Viersen	8,75	8,39	8,12	7,78	6,98	6,72
Kreis Wesel	13,65	12,69	12,74	12,06	11,77	12,04
Stadt Wuppertal	9,29	9,26	8,82	8,38	8,45	7,33
<b>Landschaftsverband Rheinland</b>	10,17	9,93	9,24	9,29	9,25	9,15
<b>Durchschnittliche Quote</b>	8,55	8,31	7,85	7,66	7,81	7,20
<b>Niedrigste Quote</b>						
Kreis Euskirchen	6,16					
StädteRegion Aachen		6,12				
Oberbergischer Kreis			5,88			
Rheinisch-Bergischer Kreis				6,32	5,39	5,13
<b>Höchste Quote</b>						
Kreis Wesel	13,65	12,69	12,74	12,06	11,77	12,04

## 07

## DIE ARBEITSLOSIGKEIT VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

### KURZ & KNAPP

- 2017 waren im Jahresdurchschnitt 162.373 schwerbehinderte Menschen arbeitslos (6,4 % aller Arbeitslosen), das waren 8.135 schwerbehinderte Menschen weniger als in 2016 (4,8 %).
- Die allgemeine Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2017 ist stärker zurückgegangen (rd. 5,9 %).
- In NRW sinkt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Jahresdurchschnitt gegenüber dem Vorjahr um 1,28 % auf 47.736.
- Die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in den rheinischen Arbeitsagenturbezirken sinkt um 1,8 % auf 13.779 Personen.
- Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Mittel besser qualifiziert als nicht behinderte Arbeitslose. Dies gilt nicht für NRW, hier haben 49 % keine berufliche Qualifikation – bundesweit sind es 41 %.
- Die Langzeitarbeitslosigkeit arbeitsloser schwerbehinderter Frauen und Männer liegt bundesweit mit 46 % deutlich über der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit (36 %). In NRW und dem Rheinland beträgt sie 51 bzw. 52 % gegenüber 43 % bei der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit.

## 7.1 In Deutschland

### Aktuelle Entwicklung

2017 sind 162.373 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet (6,4 % aller Arbeitslosen). Das waren 8.135 schwerbehinderte Menschen weniger als 2016 (4,8 %).

Dies ist die niedrigste Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer seit 2007. Die allgemeine Arbeitslosigkeit ist im Jahresdurchschnitt 2017 um 5,9 % zurückgegangen. 41 % (67.000) der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen bezogen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und 59 % (96.000) erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II/„Hartz IV“).

### Qualifikation arbeitsloser schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt zwar älter, aber im Mittel auch etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. 60 % der schwerbehinderten Arbeitslosen haben einen Studien- oder Berufsabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen sind es 51 %. Bei nicht schwerbehinderten wie schwerbehinderten Arbeitslosen im SGB-II-Leistungsbezug liegt der Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bei unter 50 %. Dies wirkt sich dann allerdings auch bei der Arbeitssuche aus: Rund 60 % der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Arbeitslosengeld-III-Bezug suchen mindestens nach einer Tätigkeit auf Facharbeiterebene. Nur knapp 40 % suchen nach einer Tätigkeit auf Helferebene, während bei nicht behinderten Arbeitslosen der Anteil der nachgefragten Helfertätigkeiten bei 46 % liegt.

TABELLE 6:  
ENTWICKLUNG DES JAHRESDURCHSCHNITTLICHEN BESTANDS SEIT 2007

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2007	3.760.586	-	178.642	-
2008	3.258.954	- 13,3	166.101	- 7,0
2009	3.414.992	4,8	168.133	1,2
2010	3.238.965	- 5,2	175.381	4,3
2011	2.976.488	- 8,1	180.354	2,8
2012	2.897.126	- 2,6	176.040	- 2,4
2013	2.950.338	1,8	178.632	1,5
2014	2.898.388	- 1,8	181.110	1,4
2015	2.794.664	- 3,6	178.809	- 1,3
2016	2.690.975	- 3,7	170.508	- 4,6
2017	2.532.837	- 5,9	162.373	- 4,8

### Langzeitarbeitslosigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt 2017 gehörten 78.000 oder 46 % der arbeitslosen Menschen der Gruppe der Langzeitarbeitslosen an. Im Vergleich dazu: Bei den nicht behinderten Arbeitslosen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen 36 %.

Im Jahresdurchschnitt 2017 waren schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich 86 Wochen arbeitslos.

Nicht schwerbehinderte Arbeitslose waren im Schnitt 69 Wochen arbeitslos. Schwerbehinderte Arbeitslose, die ihre Arbeitslosigkeit im Jahr 2017 zumindest vorübergehend beenden konnten, waren bis dahin durchschnittlich 52 Wochen arbeitslos gewesen. Dagegen liegt die abgeschlossene Dauer bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen bei rund 37 Wochen. Gegenüber dem Vorjahr nahm die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit bei Schwerbehinderten um zwei Wochen ab.

## 7.2 In Nordrhein-Westfalen

In 2017 waren in Nordrhein-Westfalen durchschnittlich 47.736 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Das waren 619 oder rd. 1,28% weniger als im Jahresdurchschnitt 2016 (48.355). Die allgemeine Arbeitslosigkeit ist in NRW im Jahresdurchschnitt 2017 stärker zurückgegangen (rd. 3,37%). Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an allen Arbeitslosen stieg auch in 2017 weiter an und liegt nun bei 6,8%. 39,6% (18.263) der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen bezogen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und 64,4% (29.074) erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II/„Hartz IV“).

### Qualifikation arbeitsloser schwerbehinderter Menschen

In Nordrhein-Westfalen ist der Anteil der geringqualifizierten Menschen überdurchschnittlich hoch. Während auf Bundesebene 41% der schwerbehinderten und 49% der nicht behinderten Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können, betrifft dies in Nordrhein-Westfalen fast 50% der schwerbehinderten

TABELLE 7:  
ARBEITSLÖSE SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Zahl* der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen 2016		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Bundesrepublik	162.373	108.331	72.779
Nordrhein-Westfalen	47.736	28.419	19.317
Rheinland	26.358	15.692	10.665

\*Jahresdurchschnitt

und 60% der nicht behinderten Arbeitslosen. Im heutigen Arbeitsmarkt stellt eine fehlende berufliche Qualifikation das wesentliche Vermittlungshemmnis dar.

### Langzeitarbeitslosigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit

In Nordrhein-Westfalen liegt die Langzeitarbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt bei 24.806 schwerbehinderten Frauen und Männern – dies entspricht 51% der arbeitslo-

TABELLE 8:

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

	Deutschland		Nordrhein-Westfalen	
	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose
ohne Berufsabschluss	38	46	45	55
mit betrieblichem/ schulischem Berufsabschluss	53	40	46	32
mit akademischem Abschluss	5	8	4	6

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

sen schwerbehinderten Menschen – 5% über dem bundesweiten Niveau. Die Zahl ist gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Bei den nicht behinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei 43% – ebenfalls deutlich über dem Bundesniveau von 36%. Die Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit ist in Nordrhein-Westfalen ebenfalls auffällig höher als auf Bundesebene. Im Durchschnitt ist ein arbeitsloser schwerbehinderter Mensch in Nordrhein-Westfalen 103 Wochen arbeitslos. Und selbst nicht behinderte Menschen verbleiben in diesem Bundesland 86 Wochen in der Arbeitslosigkeit. Für die schwerbehin-

derten Arbeitslosen hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit gegenüber 2015 um 1 Woche verlängert; bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es sogar 2 Wochen.

Schwerbehinderte Arbeitslose verbleiben deutlich länger in der Arbeitslosigkeit als Personen ohne Schwerbehinderung. Während im Zeitraum Oktober 2016 bis September 2017 die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Arbeitsloser im Bestand durchschnittlich bereits seit 723 Tagen andauerte, waren es für die Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung 589 Tage.

## 7.3 Im Rheinland

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

Im Rheinland stellt sich die Situation unverändert gegenüber dem Vorjahr dar, hier beträgt die Langzeitarbeitslosigkeit 52% – 13.780 schwerbehinderte Frauen und Männer sind im Jahresdurchschnitt länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zu den Jahresdurchschnittszahlen des Vorjahres ist die Zahl der langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen nur um 266 Personen (1,9%) gesunken.

TABELLE 9:

DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT IN %

Bund	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
schwerbehinderte	21	33	46
nicht schwerbehinderte	30	34	36
Nordrhein-Westfalen	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
schwerbehinderte	18	31	51
nicht schwerbehinderte	24	33	43
Rheinland	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
schwerbehinderte	k. A.	k. A.	56
nicht schwerbehinderte	k. A.	k. A.	57

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

# 08

## DIE ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSSABGABE

### KURZ & KNAPP

- 2017 hat das LVR-Integrationsamt über 84 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2016 eingenommen.
- 15,2 Mio. Euro werden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt und 2,5 Mio in den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern eingezahlt.
- Die Mitgliedskörperschaften des LVR erhalten insgesamt 17,3 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.
- Fast 54,3 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt.

Das LVR-Integrationsamt erhebt und verwaltet die Ausgleichsabgabemittel von 17.370 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland. Dies entspricht fast 11 % aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber bundesweit. Die in einer Selbstveranlagung vom Arbeitgeber zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss nach § 163 Abs. 2 SGB IX bis zum 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr beim zuständigen Integrationsamt eingegangen sein. Aussagen zur Entwicklung bei der Ausgleichsabgabe sind dadurch stets um ein Jahr zurück zeitversetzt. Dies macht Prognosen zum Finanzaufkommen schwierig.

Die Mittelbewirtschaftung des LVR-Integrationsamtes wird im NKF-Haushalt des LVR gesondert dargestellt, da es sich bei der Ausgleichsabgabe um eine zweckge-

bundene Sonderabgabe handelt, die nur für die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt werden darf. Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe wird in einer eigenen Produktgruppe „Leistungen der Ausgleichsabgabe zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen“ nachgewiesen.

Die 17 Integrationsämter vereinnahmten 2017 rund 642,5 Mio. Euro. Mit einem Anteil von mehr als 13 % am bundesweiten Aufkommen an der Ausgleichsabgabe ist das LVR-Integrationsamt eines der finanzstärkeren Integrationsämter.

Dieses Kapitel dokumentiert ausschließlich die Finanzsituation des LVR-Integrationsamtes.

### 8.1 Die Erhebung der Ausgleichsabgabe

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Erfüllt ein Arbeitgeber diese Pflichtquote nicht, so hat er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

eine monatlich gestaffelte Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Staffelbeträge wurden 2016 erhöht und betragen gemäß § 160 Abs. 2 S.1 SGB IX grundsätzlich je nach Quote 125, 220 oder 320 Euro.

TABELLE 10:  
ERHEBUNG DER AUSGLEICHSSABGABE IN EURO

	<b>Erträge*</b>	<b>Aufwendungen</b>
<b>2017</b>	<b>84.271.817</b>	<b>35.675.77</b>
2016	76.179.556	38.049.550
2015	79.053.714	40.169.269
2014	82.599.087	33.348.351
2013	73.789.655	36.585.623
2012	72.772.761	40.367.068

\* inkl. Zuweisungen aus Bundesprogrammen

2017 (für das Erhebungsjahr 2016) hat das LVR-Integrationsamt insgesamt 84 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe eingenommen. Gegenüber dem Erhebungsjahr 2015 (53,9 Mio. Euro) ist eine Steigerung von 14,13% zu verzeichnen. Dies liegt an der Erhöhung der Staffelbeträge in 2016, die sich in 2017 auswirkt.

Das LVR-Integrationsamt führt nach § 160 Abs.6 S.1 SGB IX 20% seiner Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. 2017 waren dies knapp 15,2 Mio Euro.

16% aus dem Ausgleichsfonds führt das BMAS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit ab, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Aus den verbliebenen 4% finanziert es u. a. länderübergreifende Modellprojekte wie die Initiative Inklusion oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird gemäß § 160 Abs.6 S.2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Integrationsämter zu erreichen. Seit 1999 zahlt das LVR-Integrationsamt in den Ausgleich ein – im Berichtsjahr rund 2,5 Mio. Euro.

Im Jahr 2017 sind so insgesamt 17,7 Mio. Euro abgeführt worden, so dass die verbleibenden Einnahmen 66,5 Mio. Euro betragen.

Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 38 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitgliedskörperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes

durchführen. Dafür erhalten die Fachstellen rund 25% der beim LVR-Integrationsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Integrationsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden. Im Jahr 2017 sind deshalb insgesamt 17,3 Mio. Euro an die rheinischen Kommunen geflossen.

Die finanziellen Verpflichtungen des Integrationsamtes nehmen kontinuierlich zu. Bei Betrachtung der mittelfristigen (Arbeitsassistenz und behinderungsbedingte

TABELLE 11:  
ZUWEISUNG AUS MITTELN DER AUSGLEICHSSABGABE AN DIE FACHSTELLEN DER LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN UND IHR AUFWAND IM JAHR 2017

<b>LVR-Mitgliedskörperschaften</b>	<b>Zuweisung in Euro**</b>	<b>Aufwand in Euro*</b>
Aachen Städteregion	<b>832.158</b>	795.816
Bonn Stadt	<b>1.097.768</b>	983.121
Duisburg Stadt	<b>704.232</b>	675.242
Düren Kreis	<b>592.622</b>	554.805
Düsseldorf Stadt	<b>851.146</b>	894.662
Essen Stadt	<b>781.682</b>	750.227
Euskirchen Kreis	<b>297.664</b>	644.691
Heinsberg Kreis	<b>349.181</b>	140.602
Kleve Kreis	<b>423.005</b>	527.104
Köln Stadt	<b>1.581.202</b>	1.604.101
Krefeld Stadt	<b>539.731</b>	535.145
Leverkusen Stadt	<b>986.669</b>	783.412
Mettmann Kreis	<b>738.191</b>	600.863
Mönchengladbach Stadt	<b>461.962</b>	279.836
Mülheim/Ruhr Stadt	<b>142.091</b>	142.091
Oberbergischer Kreis	<b>520.539</b>	532.089
Oberhausen Stadt	<b>240.006</b>	242.143
Remscheid Stadt	<b>296.370</b>	235.380
Rhein-Erft-Kreis	<b>811.580</b>	603.077
Rheinisch-Bergischer Kreis	<b>396.748</b>	531.780
Rhein-Kreis-Neuss	<b>1.073.711</b>	962.012
Rhein-Sieg-Kreis	<b>1.023.232</b>	893.504
Solingen Stadt	<b>323.330</b>	322.250
Viersen Kreis	<b>440.631</b>	247.043
Wesel Kreis	<b>948.195</b>	941.095
Wuppertal Stadt	<b>843.055</b>	915.544

\*\* Sockelbetrag zzgl. Nachforderung

Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber) und langfristigen Verpflichtungen (Integrationsfachdienste und Integrationsprojekte) binden die bewilligten Leistungen schon über 70% der verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Berichtsjahr. Damit reichen im fünften Jahr in Folge die Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr

nicht aus, um die Ausgabeverpflichtungen des LVR-Integrationsamtes zu decken. Während in den Jahren 2013 bis 2015 über 15 Mio. Euro der Rücklage der Ausgleichsabgabe entnommen werden mussten, konnte dies 2016 sowie 2017 durch die Zuweisungen des Bundes aus dem Ausgleichsfonds für die Durchführung von Sonderprogrammen vermieden werden.



Bild 25: GRUPPENFOTO AUSGLEICHSABGABE. VORNE VON LINKS NACH RECHTS: SASKIA RIEDEL, ISABEL JOOST, PETRA KANDT, MANFRED HOGREVE. HINTEN VON LINKS NACH RECHTS: WALTER RETTERATH, JOACHIM DITTMANN, FRANK HABET. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

## 8.2 Die Verwendung der Ausgleichsabgabe

Im Folgenden werden die Inhalte der einzelnen Produkte aus dem NKF-Haushalt beschrieben sowie ihre Aufwendungen beziffert:

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

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

Leistungen an Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes und sozialversicherungspflichtig beschäftigte schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen selbst gewährt. Bei den Gesamtaufwendungen stehen die Ausgaben für den Beschäftigungssicherungszuschuss mit knapp 9 Mio. Euro im Vordergrund. Für investive Maßnahmen zur Einrichtung und Ausstattung eines neuen Arbeitsplatzes haben Arbeitgeber knapp 1,7 Mio. Euro erhalten. Über 5,2 Mio. Euro sind an schwerbehinderte Menschen selbst geflossen für die Übernahme von Kosten bei der Arbeitsassistenz und als Zuschüsse zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Erträge resultieren überwiegend aus Rückforderungen gegenüber Arbeitgebern, z. B. weil Bindungsfristen nicht eingehalten worden sind.

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Leistungen finden Sie in Kapitel 10.1 und 10.2.

GRAFIK 4:

VERTEILUNG DER AUSGABEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES IM JAHR 2017

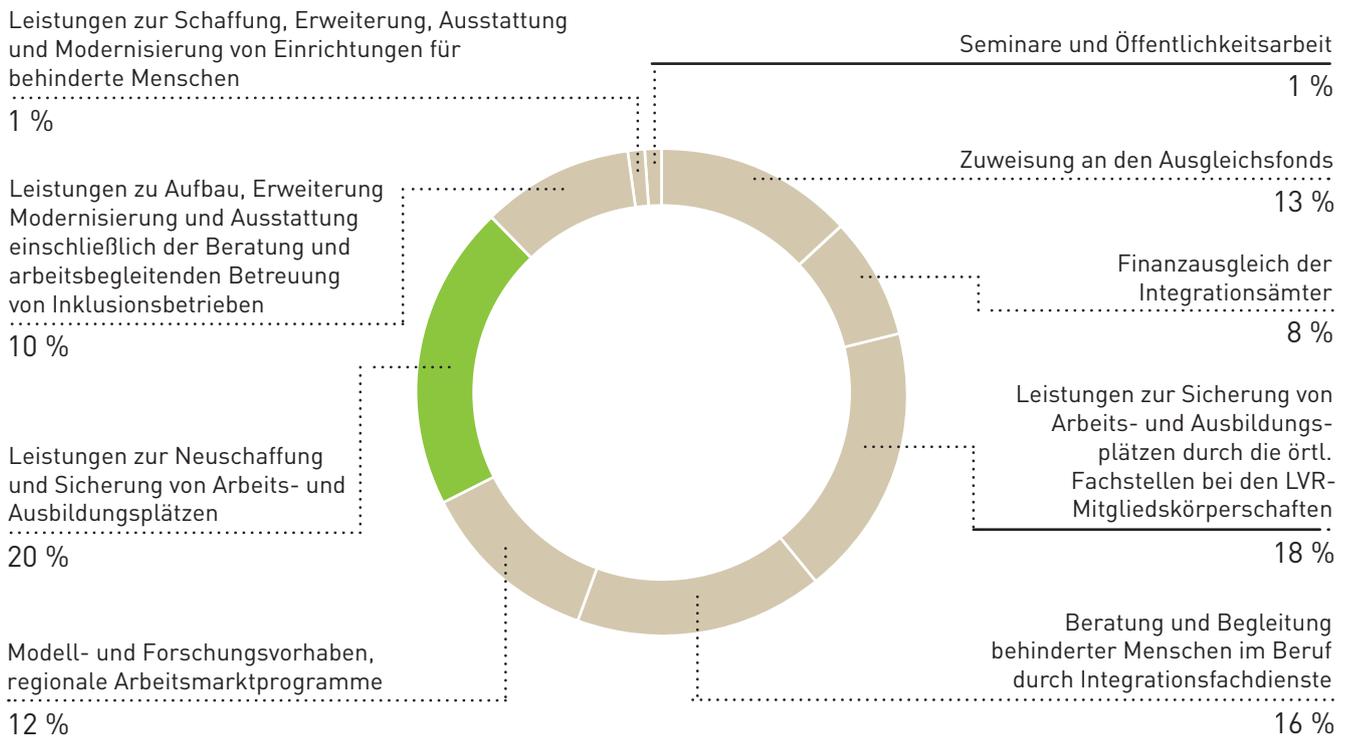


TABELLE 12:  
LEISTUNGEN ZUR NEUSCHAFFUNG UND SICHERUNG VON ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2017	792.037	18.664.767
2016	1.351.507	19.176.934
2015	1.049.461	20.389.127
2014	767.727	16.186.048
2013	979.587	15.596.715
2012	754.657	13.574.134

**2. Leistungen zu Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich der Beratung und arbeitsbegleitenden Betreuung von Inklusionsbetrieben**

Bis Ende 2017 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 134 und die Zahl der bewilligten Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen auf 1.704 gestiegen. Mehr als 3.200 Arbeitsverhältnisse sind bisher in den rheinischen Inklusionsbetrieben entstanden.

Mit der NRW-Landesinitiative „Integration unternehmen!“ sind zwischen 2008 und 2011 mehr als 1.000 neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte

Menschen in rheinischen Integrationsprojekten geschaffen worden. Das Land Nordrhein-Westfalen hat sich daraufhin entschieden, die Bezuschussung der Schaffung von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben in eine Regelförderung zu überführen. Im Rheinland kann so die Schaffung von bis zu 125 neuen Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten pro Jahr mit bis zu 10.000 Euro aus Landesmitteln unterstützt werden.

Durch die Beteiligung des Landes NRW an den Zuschüssen zu investiven Maßnahmen bei der Gründung oder Erweiterung eines Integrationsunternehmens bzw. einer Integrationsabteilung belaufen sich die Aufwendungen des LVR-Integrationsamtes auf 0,7 Mio. Euro. Die laufende Förderung im Rahmen von Zuschüssen zu den Personalkosten trägt das LVR-Integrationsamt allerdings allein aus der Ausgleichsabgabe. Bei den Aufwendungen stehen deshalb der pauschalierte Beschäftigungssicherungszuschuss und die Bezuschussung des besonderen Aufwandes in Inklusionsbetrieben gemäß § 217 SGB IX im Vordergrund. Im Berichtsjahr entfallen 90% der Gesamtausgaben des LVR-Integrationsamtes für die Förderung von Inklusionsbetrieben auf diese beiden Formen der Personalkostenzuschüsse.

Zusätzlich sind in 2017 Mittel aus dem Bundesprogramm „AlleImBetrieb“ (AIB) in Höhe von fast 450.000 Euro für die laufende und investive Förderung von Inklusionsbetrieben verausgabt worden.

TABELLE 13:  
LEISTUNGEN AN INKLUSIONSBETRIEBE IN EURO

	<b>Erträge</b>	<b>Aufwendungen</b>
<b>2017</b>	<b>281.108</b>	<b>9.609.602</b>
2016	369.929	9.426.115
2015	200.499	9.966.805
2014	459.661	10.020.005
2013	141.491	8.641.768
2012	304.585	7.698.105

Weitere Informationen zu den Inklusionsbetrieben finden Sie in dem Faktenblatt (Fact-Sheet) in Kapitel 10.3.

### 3. Sicherstellung der Beratung und Begleitung behinderter Menschen im Beruf durch Integrationsfachdienste

Im Rahmen seiner Strukturverantwortung hat das LVR-Integrationsamt bei freien Trägern im Rheinland Integrationsfachdienste (IFD) eingerichtet, die gemeinsam vom LVR-Integrationsamt (für die berufliche Begleitung im Arbeitsleben und die Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung), dem LVR-Dezernat Soziales (für die Vermittlung von WfbM-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) und von den Trägern der Rehabilitation (überwiegend für die Vermittlung von Rehabilitanden) beauftragt werden. Zurzeit werden auf 170,25 Stellen 233 Fachkräfte beschäftigt. Die Aufwendungen für das Produkt bestehen zu 98 % aus dem Personalaufwand, zuzüglich Aufwendungen für Qualifizierungen der Fachberaterinnen und Fachberater sowie IT-Aufwendungen für den Betrieb und die Pflege der Fachsoftware KLIFD. Die Erträge basieren auf der Refinanzierung durch

TABELLE 14:  
FINANZIERUNG DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE  
IN EURO

	<b>Erträge</b>	<b>Aufwendungen</b>
<b>2017</b>	<b>2.742.957</b>	<b>16.809.689</b>
2016	2.958.297	17.050.599
2015	2.885.192	16.733.892
2014	2.838.861	17.094.271
2013	2.684.895	12.736.400
2012	1.461.874	13.579.353

Reha-Träger, wenn diese das IFD-Personal im Rahmen ihrer eigenen Zuständigkeit beauftragen, und den Zuweisungen für Arbeitsmarktprogramme.

Weitere Informationen zu den Integrationsfachdiensten finden Sie in Kapitel 11.4.

### 4. Leistungen zur Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen für behinderte Menschen – institutionelle Förderung

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

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

TABELLE 15:  
ERTRÄGE UND AUFWENDUNGEN VON EINRICHTUNGEN  
FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IN EURO

	<b>Erträge</b>	<b>Aufwendungen</b>
<b>2017</b>	<b>741.843</b>	<b>159.086</b>
2016	812.333	1.224.350
2015	912.820	1.146.700
2014	633.943	1.615.585
2013	944.748	2.148.590
2012	1.042.541	618.302

Weitere Informationen zu der Förderung finden Sie in Kapitel 10.4.

## 5. Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

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

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

Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich mit einem Informations- und Beratungsstand auf der „RehaCare International“ in Düsseldorf und auf der Personalmesse „Zukunft Personal“ in Köln. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit prämiiert der Landschaftsverband Rheinland die Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im betrieblichen Alltag.

Im Jahr 2017 sind u. a. verauslagt worden: 336.517 Euro für die Herstellung und den Versand von Publikationen, 344.000 Euro für Referenten- und Autorenhonorare und 21.770 Euro für Werbemaßnahmen.

TABELLE 16:  
SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IN EURO

	<b>Erträge</b>	<b>Aufwendungen</b>
<b>2017</b>	<b>23.368</b>	<b>1.363.062</b>
2016	7.782	1.826.487
2015	34.116	1.412.288
2014	16.948	1.649.352
2013	18.132	1.367.381
2012	16.927	1.270.939

Weitere Informationen zu diesen Inhalten finden Sie in Kapitel 13.

## 7. Modell- und Forschungsvorhaben, regionale Arbeitsmarktprogramme

Um neue Konzepte und Standards zu erproben und um für weitere Zielgruppen spezifische Angebote vorhalten zu können, kann das LVR-Integrationsamt Modell- und Forschungsvorhaben nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 SchwbAV durchführen. Seit September 1990 besteht in Nordrhein-Westfalen das regionale Arbeitsmarktprogramm „Aktion Integration“ zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Seit dem 1. Januar 2008 wird das Programm unter dem Namen „aktion5“ weitergeführt. Das Programm zielt auf die Förderung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen im Übergang aus (Förder-)Schulen, Werkstätten für behinderte Menschen und psychiatrischen Einrichtungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie auf schwerbehinderte arbeitslose Menschen aus dem angesprochenen Personenkreis. Im Jahr 2017 sind im Rahmen von „aktion5“ mehr als 3,4 Mio. Euro verauslagt worden. Rund drei Viertel des Aufwandes (2,2 Mio. Euro) sind dabei als Einstellungsprämien an Arbeitgeber geflossen.

Der Landschaftsverband Rheinland setzt sein Engagement beim Übergang von Schule und Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fort. Dazu ist das Programm „Übergang 500 Plus“ mit einer Laufzeit von 2011 bis Ende 2017 aufgelegt worden. Zielgruppen des Modellprojektes sind Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit wird eine Kombination aus finanzieller Förderung und fachdienstlicher Begleitung finanziert. Darüber hinaus sind die Modellprojekte „Zuverdienst“ mit knapp 644.000 Euro und Peer Counseling mit 237.000 Euro bezuschusst worden (siehe dazu Kapitel 10). Die Programme „aktion5“ und „Übergang 500 Plus“ sind seit dem 1. Januar 2018 Teil des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion.

TABELLE 17:  
MODELL- UND FORSCHUNGSVORHABEN, REGIONALE ARBEITSMARKTPROGRAMME IN EURO

	<b>Erträge</b>	<b>Aufwendungen</b>
<b>2017</b>	<b>1.393.980</b>	<b>12.309.308</b>
2016	16.458.528	20.436.256
2015	5.540.183	12.521.778
2014	762.402	10.212.013
2013	2.491.249	4.841.421
2012	5.455.979	3.573.500

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

Im Handlungsfeld 2 „Neue Ausbildungsplätze“ wurden individuelle Maßnahmen zur Anbahnung, Vorbereitung und Durchführung betrieblicher Ausbildungen für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung finanziert. Mit dem Handlungsfeld 3 wurde die Integration von älteren schwerbehinderten Frauen und Männern in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Einstellungsprämien an Arbeitgeber gefördert.

## 09

## DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

### KURZ & KNAPP

- Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung ist von 2016 auf 2017 leicht von 3.303 auf 3.076 zurückgegangen. Knapp 37% der Anträge betreffen schwerbehinderte Frauen.
- Es wurden 2.402 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung und 555 Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt.
- Mit einem Anteil von knapp 53% sind die Kündigungsgründe überwiegend betrieblicher Art, z. B. Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung oder Wegfall des Arbeitsplatzes.
- 488 Anträge auf ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung wurden zurückgezogen.
- 317 Kündigungsverfahren sind durch Aufhebungsverträge beendet worden.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber legten in 578 Fällen Widerspruch gegen eine Entscheidung des LVR-Integrationsamtes ein.

### Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen

Die Kündigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bedarf nach § 168 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das mit dem Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitete Kündigungsschutzverfahren hat zum Ziel, alle Möglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes auszuschöpfen. Im Kündigungsverfahren findet somit ein Abwägungsprozess zwischen den Interessen der schwerbehinderten Menschen und den Interessen der Arbeitgeber statt. Das LVR-Integrationsamt kann zwar die organisatorischen und personellen Anpassungsmaßnahmen, zu denen Betriebe gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gezwungen sind, nicht beeinflussen. Es kann aber – unter Berücksichtigung der betrieblichen

Gegebenheiten – seine Möglichkeiten zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen, beispielsweise durch finanzielle Leistungen an Arbeitgeber einbringen. Weiterhin können die Beratungs- und Betreuungsangebote des Technischen Beratungsdienstes und des Integrationsfachdienstes von Arbeitgebern sowie von deren schwerbehinderten Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden.

Im Kündigungsschutz gibt es in Nordrhein-Westfalen eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen: Für die Anhörung bei ordentlichen Kündigungen ist die Fachstelle zuständig. Das LVR-Integrationsamt ist wegen der besonderen Eilbedürftigkeit für die Anhörung bei einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung zuständig.

## 9.1 Die Kündigungsschutzverfahren

### 9.1.1 Die Entwicklung

2017 wurden insgesamt 3.076 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung gestellt.

Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung sinkt minimal von 2.564 Anträgen im Jahr 2016 auf 2.402 Anträge im Jahr 2017. So wie im vergangenen Jahr entspricht dies einem Anteil von fast 78% aller Kündigungsanträge.

Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung unterliegen nur geringen jährlichen Schwankungen. Im langjährigen Mittel werden beim LVR-Integrationsamt um die 500 Anträge pro Jahr gestellt. Im Jahr 2017 waren es 555 Anträge. Der Anteil der Frauen an den Anträgen zur ordentlichen wie auch zur außerordentlichen Kündigung beträgt rund 36%. Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machen weiterhin nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – knapp 4%.

### 9.1.2 Die Kündigungsgründe

Bei den ordentlichen Kündigungsgründen stehen betriebsbedingte Ursachen wie Betriebseinschränkungen oder Wegfall des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Die Höhe des Anteils der betriebsbedingten Kündigungsgründe schwankt – je nach Wirtschaftslage – zwischen

45 und fast 70% der Kündigungsanträge im jeweiligen Berichtsjahr.

Im Jahr 2017 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in knapp 43% der Fälle aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Bei ca. 26% der Kündigungen werden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, unterliegen Schwankungen. Ihr Anteil ist von 2010 (8%) bis 2015 auf 16% gestiegen. Während 2016 ihr Anteil auf 12% gesunken war, ist er in 2017 auf 27% gestiegen.

### 9.1.3 Alter, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§2 Abs.3 SGB IX): Im Jahr 2017 betrafen über 8% der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis. Damit liegt der Anteil der gleichgestellten Menschen im langjährigen Mittel. Wesentliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen auch 2017 nicht.

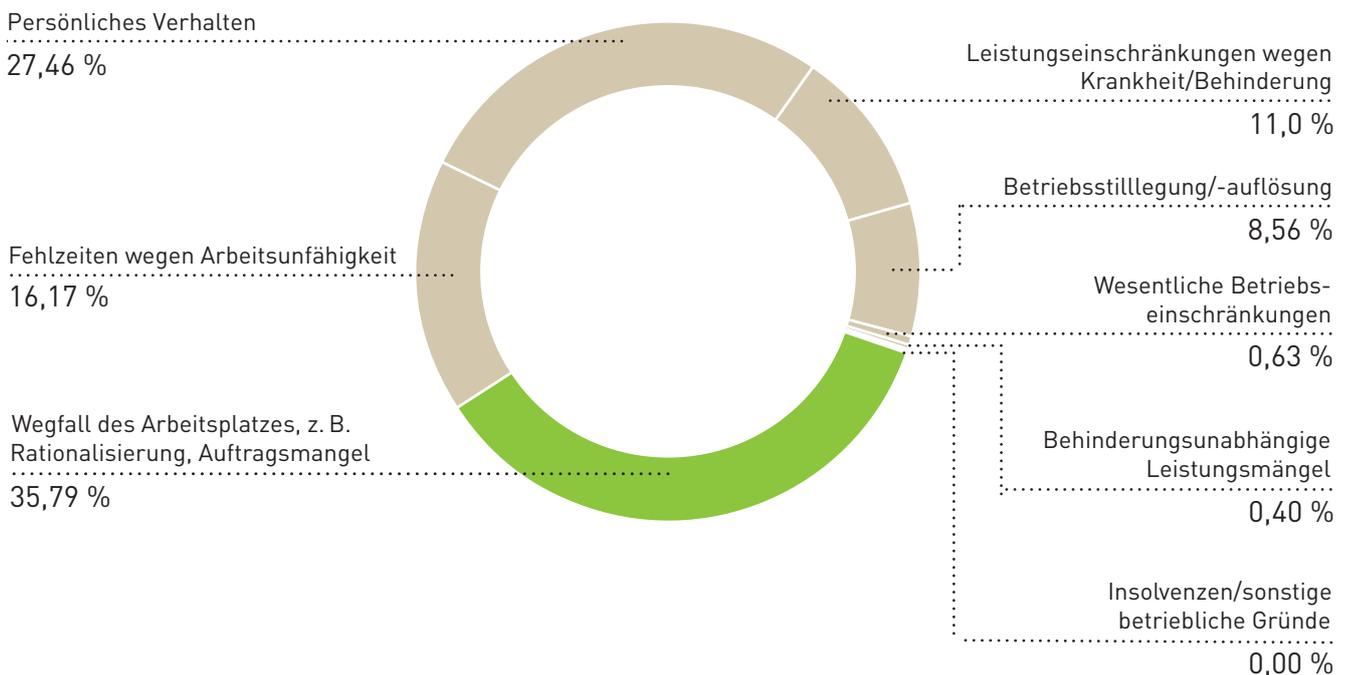
Die schwerbehinderten Menschen sind in unterschiedlichen Altersgruppen unterschiedlich stark von Kündigung betroffen. Schwerbehinderte Männer und Frauen

GRAFIK 5:

ENTWICKLUNG DER ANTRÄGE AUF ZUSTIMMUNG ZUR ORDENTLICHEN UND AUSSERORDENTLICHEN KÜNDIGUNG, 2007–2017



GRAFIK 6:  
KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN 2017



im Alter zwischen 45 und 55 Jahren stellen auch 2017 mit 33% die Altersgruppe, die am stärksten von einem Kündigungsverfahren betroffen ist. Die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen stellt mit 25% die zweitstärkste Gruppe dar. Der Anteil der Altersgruppe 60 bis 65 Jahre an den Kündigungsverfahren beträgt 18%. Der Anteil junger Menschen bis 25 Jahre liegt dagegen auch in 2017 bei 1%. Schwerbehinderte Menschen bleiben immer häufiger bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erwerbstätig. In 2017 ist 14 schwerbehinderten Frauen und 19 schwerbehinderten Männern im Alter von 65 (und älter) gekündigt worden.

#### 9.1.4 Der Ausgang der Kündigungsschutzverfahren

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

2.377 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung wurden im Jahr 2017 beschieden. Davon waren 60 sog. Negativteste, d. h. die Person, deren Kündigung

beantragt wurde, gehörte nicht zum geschützten Personenkreis. In 424 der Fälle (18,3%) konnte der Arbeitsplatz erhalten werden; in 23 Fällen wurde die Zustimmung versagt, 401 Fälle entfielen auf die Antragsrücknahme durch den Arbeitgeber. Die Versagung des Antrags macht 0,9% der Gesamtfälle (2.317) aus.

1.893 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes (81,7%). Davon endeten 1.026 Verfahren mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen und 460 Fälle ohne sein Einverständnis. 299 der Arbeitsverhältnisse wurden mit einem Aufhebungsvertrag beendet. 108 Anträge erledigten sich auf andere Weise, z. B. durch Verrentung oder Fristablauf.

546 Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung wurden im Jahr 2017 beschieden. Davon waren 11 sog. Negativteste. In 111 Fällen (20,7%) konnte der Arbeitsplatz erhalten werden (in 24 Fällen wurde die Zustimmung versagt, 87 Fälle entfielen auf die Antragsrücknahme durch den Arbeitgeber). Die Versagung des Antrags macht 4,5% der Gesamtfälle aus. 424 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes (79,3%). 18 Arbeitsverhältnisse wurden mit einem Aufhebungsvertrag beendet.

## 9.2 Widerspruchs- und Klageverfahren

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

Im Jahr 2017 sind 578 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes eingelegt worden (2016: 735). Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 84 % – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Knapp 13 % der Rechts-

behelfsverfahren sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. In 3 % richtete sich der Widerspruch gegen eine Entscheidung, die bei der Einziehung der Ausgleichsabgabe getroffen worden war.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 46 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2017 ist die Anzahl der Verfahren gegenüber den Vorjahren leicht gestiegen (2016: 38 Fälle). Davon bezogen sich 38 Verfahren auf Entscheidungen im Kündigungsschutz.

TABELLE 18:  
WIDERSPRUCHSVERFAHREN, 2012–2017

	Zahl der eingegangenen Widersprüche					
	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Kündigungsschutz	485	608	623	612	627	565
Begleitende Hilfen	76	66	68	36	34	42
Institutionelle Förderung	0	0	0	0	2	0
Einziehung der Ausgleichsabgabe	17	61	52	100	52	51
Widerspruchsverfahren insgesamt	578	735	743	748	715	658

	Zahl der Klageverfahren					
	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Klageverfahren einschl. Berufungen und Revisionen	46	38	36	42	38	43

## 10

## FINANZIELLE LEISTUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES UND DER FACHSTELLEN

### KURZ & KNAPP

- 51,5 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen für betriebliche bzw. berufliche Maßnahmen von den 38 Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt.
- Vertreter/innen der Fachstellen und des LVR-Integrationsamtes besuchen 2.504 Betriebe.
- Zum Ausgleich von behinderungsbedingten Einschränkungen in über 12.000 Arbeitsverhältnissen erhalten Arbeitgeber und Integrationsprojekte mehr als 42 Mio. Euro.

### Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen

Das breit gefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können, und befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten. Für das LVR-Integrationsamt steht – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel erreicht werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen.

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

Das LVR-Integrationsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur Schaffung neuer, zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze für

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

Die Fachstellen sind zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die meisten Leistungen an die behinderten Menschen selbst. Dazu haben die Mitarbeiter der Fachstellen rund 2.504 Betriebs- und 59 Hausbesuche absolviert.

Die im Folgenden dargestellten Zahlen stellen die verauslagten Mittel dar und zeigen die Entwicklung bei den Leistungen für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber, die vom LVR-Integrationsamt bzw. den 38 Fachstellen im Rheinland in den letzten Jahren gewährt worden sind. Die Grafiken und Tabellen stellen die einzelnen Leistungen dar, die nach den verschiedenen gesetzlichen Anspruchsgrundlagen bewilligt worden sind.

Dabei wird ausgewiesen, ob sich das Zahlenmaterial auf Einzelmaßnahmen, Arbeitsplätze oder Personen bezieht.

## 10.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

**Technische Arbeitshilfen** für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung wird damit die Berufstätigkeit überhaupt erst ermöglicht, die Arbeitsausführung erleichtert bzw. die Arbeitsbelastung verringert und die Arbeitssicherheit gewährleistet. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen, können die Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmern Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro Fall sind im Berichtsjahr im Durchschnitt 2.890 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

TABELLE 19:  
TECHNISCHE ARBEITSHILFEN

	Leistungen/Beträge
<b>2017</b>	<b>466 / 1,3 Mio. Euro</b>
2016	419 / 1,2 Mio. Euro
2015	503 / 1,2 Mio. Euro
2014	475 / 1,1 Mio. Euro
2013	478 / 1,1 Mio. Euro
2012	427 / 0,9 Mio. Euro

Wenn ein Kraftfahrzeug infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes erforderlich ist, können schwerbehinderte Menschen verschiedene **Kraftfahrzeughilfen** erhalten. Die Leistungen können umfassen: Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges, Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung, Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis und Leistungen in Härtefällen (z. B. Repa-

TABELLE 20:  
KRAFTFAHRZEUGHILFEN

	Leistungen/Beträge
<b>2017</b>	<b>245 / 0,7 Mio. Euro</b>
2016	288 / 1,0 Mio. Euro
2015	241 / 0,9 Mio. Euro
2014	224 / 0,6 Mio. Euro
2013	243 / 0,9 Mio. Euro
2012	245 / 0,7 Mio. Euro

aturen, Beförderungsdienste). Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2017 rund 2.994 Euro.

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erfolgversprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 8.796 Euro unterstützt worden.

TABELLE 21:  
GRÜNDUNG UND ERHALTUNG EINER SELBSTSTÄNDIGEN BERUFLICHEN EXISTENZ

	Leistungen/Beträge
<b>2017</b>	<b>20 / 0,1 Mio. Euro</b>
2016	12 / 0,1 Mio. Euro
2015	14 / 0,1 Mio. Euro
2014	12 / 0,1 Mio. Euro
2013	16 / 0,1 Mio. Euro
2012	31 / 0,2 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe** von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger. Für Selbstständige und Beamte sind die Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines

TABELLE 22:  
WOHNRAUMBESCHAFFUNG UND  
WOHNRAUMGESTALTUNG

	Leistungen/Beträge
<b>2017</b>	<b>24 / 0,04 Mio. Euro</b>
2016	41 / 0,1 Mio. Euro
2015	46 / 0,1 Mio. Euro
2014	40 / 0,1 Mio. Euro
2013	46 / 0,1 Mio. Euro
2012	38 / 0,1 Mio. Euro

TABELLE 23:  
FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

	Leistungen/Beträge
<b>2017</b>	<b>368/1,0 Mio. Euro</b>
2016	277/0,7 Mio. Euro
2015	272/0,8 Mio. Euro
2014	211/0,7 Mio. Euro
2013	239/0,8 Mio. Euro
2012	222/0,7 Mio. Euro

Umzuges gewährt werden, wenn der Umzug aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2017 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 1.462 Euro gewährt.

Durch **berufliche Fort- und Weiterbildungen** sollen die beruflichen Kenntnisse der schwerbehinderten Menschen erhalten oder der technischen Entwicklung angepasst werden. Sie sollen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt ist die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit 2.927 Euro gefördert worden. Die Zahl der Inanspruchnahmen ist dabei deutlich gestiegen.

TABELLE 24:  
ARBEITSASSISTENZ

Jahr	Leistungen	davon Frauen	Förder-summe in Euro	Ø monatliche Förderung in Euro
<b>2017</b>	<b>365</b>	<b>153</b>	<b>4.725.276</b>	<b>1.084,99</b>
2016	388	176	4.706.622	1.010,87
2015	286	136	3.890.033	1.133,46
2014	344	157	3.682.184	892,00
2013	342	157	3.052.940	743,89
2012	319	135	3.244.740	847,63

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



Bild 26: TEAM FORTBILDUNG. KARIN KEUTER UND OLIVER BRESS. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

Das LVR-Integrationsamt erbringt diese Förderung/Geldleistung in Form eines Budgets. Die Leistungshöhe bemisst sich dabei anhand des individuellen durchschnittlichen arbeitstäglichen Unterstützungsbedarfs an Arbeitsassistenz. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen. Im Jahr 2017 finanzierte das LVR-

Integrationsamt in 365 Fällen schwerbehinderten Menschen ein Budget für eine notwendige Arbeitsassistenz. Das LVR-Integrationsamt hat für die persönliche Form der Unterstützung mehr als 4,7 Mio. Euro aufgewendet. Antragstellende sind zum überwiegenden Teil Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen bzw. Sinnesbehinderungen.



Bild 27: TEAM ARBEITSASSISTENZ. VON LINKS NACH RECHTS: MARCUS GÖRTZ UND ANJA GEBAUER, NICHT IM BILD NICOLE ASSENMACHER. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

## GEBÄRDENDOLMETSCHEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

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

Das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen im Rheinland finanzieren Gebärdendolmetscherinnen und Gebärdendolmetscher entweder im Rahmen der Arbeitsassistenz als Budget, als Individualleistung an den schwerbehinderten Menschen selbst oder als Ausgleich behinderungsbedingter außergewöhnlicher Belastungen an den Arbeitgeber des hörgeschädigten Menschen. Die Fachstellen im Rheinland haben im Jahr 2017 über 5.173 Stunden Gebärdendolmetsch-Dienstleistungen mit 593.283,93 Euro (inkl. Nebenkosten) finanziert.

## 10.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 156 neue Arbeitsplätze sind im Berichtsjahr neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit 6.623 Euro gefördert. 64 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiter beschäftigt werden konnten. Der Erhalt eines

Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 10.317 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt seit Jahren bei kleineren und mittleren Betrieben.

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber für die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert das LVR-Integrationsamt auch die Einrichtung und behinderungsgerechte Gestaltung von Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2017 unterstützte das LVR-Integrationsamt mit 11 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen

TABELLE 25:

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

	Leistungen insgesamt		davon durch das LVR-Integrationsamt		davon durch die Fachstellen	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
StädteRegion Aachen	419	3.227.774	71	2.360.175	348	867.599
Stadt Bonn	781	2.809.968	206	1.802.983	575	1.006.985
Stadt Duisburg	426	1.951.117	141	1.248.278	285	702.839
Kreis Düren	239	1.451.636	98	978.562	141	473.074
Stadt Düsseldorf	555	2.607.958	236	1.796.709	319	811.249
Stadt Essen	540	2.680.997	232	1.921.324	308	759.673
Kreis Euskirchen	319	1.197.603	58	513.123	261	684.480
Kreis Heinsberg	133	444.119	61	327.843	72	116.276
Kreis Kleve	321	1.632.792	140	1.193.196	181	439.596
Stadt Köln	1.417	6.139.436	486	4.288.508	931	1.850.928
Stadt Krefeld	233	1.180.726	75	718.539	158	462.187
Stadt Leverkusen	301	1.551.709	77	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

TABELLE 26:  
LEISTUNGEN ZUR SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

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

für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Integrationsamt 50.260 Euro verauslagt. Ein Viertel der Maßnahmen unterstützte die Eingliederung von schwerbehinderten jungen Frauen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, vom LVR-Integrationsamt Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Integrationsamt hat im Jahr 2017 bei 19 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 21.340 Euro gewährt wurden. Für 117 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 182.000 Euro gezahlt worden.

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

**Beschäftigungssicherungszuschuss:** Das LVR-Integrationsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt gegenüber der geforderten Normalleistung eines Beschäftigten um mindestens 30, aber höchstens 50 % gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.504 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.056 Euro gesichert werden.

TABELLE 27:  
HILFEN BEI AUSSERGEWÖHNLICHEN BELASTUNGEN\*

	Integrationsamt	Fachstellen
	Beschäftigungssicherung Leistungen/Beträge	Personelle Unterstützung Leistungen/Beträge
<b>2017</b>	<b>3.504/10,8 Mio. Euro</b>	<b>4.044/8,8 Mio. Euro</b>
2016	3.964/11,8 Mio. Euro	4.358/9,2 Mio. Euro
2015	3.922/12,7 Mio. Euro	3.773/9,5 Mio. Euro
2014	3.847/11,4 Mio. Euro	3.294/8,4 Mio. Euro
2013	2.307/6,4 Mio. Euro	2.923/6,4 Mio. Euro
2012	1.760/5,7 Mio. Euro	2.485/6,3 Mio. Euro

\* ohne Integrationsprojekte

**Personelle Unterstützung:** Die Fachstellen bewilligen finanzielle Hilfen an den Arbeitgeber, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, z. B. durch Kolleginnen und Kollegen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 4.040 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.171 Euro gesichert werden.

Weitere 444 schwerbehinderte Beschäftigte erhielten eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und personeller Unterstützung. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 3.061 Euro.

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen zur **behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze**. Sie fördern auch, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz an die technische Entwicklung angepasst werden muss oder behinderungsbedingt Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2017 betrug 3.163 Euro pro Maßnahme.

TABELLE 28:  
BEHINDERUNGSGERECHTE GESTALTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

	Leistungen/Beträge
<b>2017</b>	<b>2.067/6,5 Mio. Euro</b>
2016	1.904/6,8 Mio. Euro
2015	2.135/7,1 Mio. Euro
2014	2.048/6,2 Mio. Euro
2013	2.016/6,3 Mio. Euro
2012	2.302/6,1 Mio. Euro

TABELLE 29:

LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH LEISTUNGSART UND GESCHLECHT

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt	Zahl der Leistungen an Frauen
<b>Leistungen an schwerbehinderte Menschen (ohne Sonderprogramme)</b>			
Technische Arbeitshilfen	1.347.038	466	211
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	723.891	245	102
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	175.924	20	2
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	45.352	31	14
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten	1.077.061	371	195
Hilfen in besonderen Lebenslagen	631.143	368	209
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	4.725.276	365	153
<b>Gesamt</b>	<b>8.725.685</b>	<b>1.866</b>	<b>886</b>
<b>Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte und Sonderprogramme)</b>			
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.743.778	231	44
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	6.539.001	2.067	930
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	203.340	136	68
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	20.848.088	7.992	3.380
<b>Gesamt</b>	<b>29.334.207</b>	<b>10.426</b>	<b>4.422</b>



Bild 28: TEAM BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNGSZUSCHUSS. VON LINKS NACH RECHTS: DENIS CLASSEN, JONAS POTT-HOFF, NICHT IM BILD RICARDA PLITT. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

## Passgenaue Lösungen mit Oasis

Als Oasis-Team – Miriam Pallmer und Jörn Ortmanns – freuen wir uns, dass wir Ihnen einen kleinen Einblick in unsere Arbeit geben können.

Oasis (**O**nline-**A**nwender-**S**ystem-**i**m-**S**chwerbehindertenrecht) ist die bundesweit verwendete Software der BIH zur Bearbeitung der vielfältigen Aufgabenbereiche der Integrationsämter.

Wie die gesamte Verwaltung unterliegt auch Oasis einem stetigen Wandel. Sei es die Einführung einer neuen Office-Software oder die Änderungen der Paragraphen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG), meistens ist eine Anpassung des bestehenden Systems oder eine Anpassung im Schriftverkehr erforderlich.

Dabei haben wir immer den End-User fest im Blick. Ein reibungsloser, möglichst intuitiver Umgang mit der Software liegt uns sehr am Herzen, denn das tägliche Geschäft der Sachbearbeitung und die daraus resultierenden Anforderungen an eine Software sind uns gut bekannt.

Zu unseren Aufgaben gehört auch das Erstellen der zahlreichen Statistiken, die aus Oasis oder auf Grundlage von Daten aus Oasis generiert werden. Das Potenzial des Programms in diesem Bereich werden wir in der Zukunft zunehmend nutzen können. Insbesondere alle Fallzahlen aus dem Bereich Kündigungsschutz und Begleitende Hilfe können bereits heute über das Statistik-Tool der

Software ohne großen Aufwand ausgewertet werden. Fast alle Zahlen dieses Jahresberichts wurden so aus dem Programm ermittelt.

Um diese Pluspunkte von OASIS für alle Bereiche des LVR-Integrationsamtes nutzen zu können, ist eine flächen-deckende Nutzung des Programms in allen Abteilungen anzustreben. Schließlich müssen die unterschiedlichsten Anfragen aus den Ministerien, Verbänden, Mitgliedskörperschaften und auch für diesen Jahresbericht derzeit noch sowohl durch automatisierte als auch durch eine manuelle statistische Auswertung bearbeitet werden.

Aus diesem Grund setzen wir derzeit viel Energie in die Einbindung neuer Module, z.B. des Moduls Rechtsbehelfsverfahren (Widersprüche und Klagen), in das laufende Programm. Hierbei ist uns wichtig, dass alle Beteiligten von der Produktivsetzung der zusätzlichen Module profitieren.

Des Weiteren bietet Oasis allen Anwenderinnen und Anwendern einen umfangreichen Fundus an Schriftstücken für alle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und den besonderen Kündigungsschutz an. So wird die Arbeit für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Integrationsamtes deutlich erleichtert.

Mit einer passgenauen Software lassen sich die täglichen Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung leichter lösen. Wir sind überzeugt, dass das Programm Oasis diesen Beitrag für das LVR-Integrationsamt leisten kann.



## 10.3 Finanzielle Förderung von Inklusionsbetrieben

### FACT SHEET Inklusionsbetriebe



#### Inklusionsbetriebe – Unternehmen mit sozialem Auftrag

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen des **allgemeinen Arbeitsmarktes**, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen. Sie beschäftigen auf **30 % bis 50 %** der **Arbeitsplätze** besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung.

#### Rechtliche Grundlagen

§§215-218 SGB IX; Empfehlung der BIH zur Förderung von Inklusionsbetrieben der Bundesarbeitsgemeinschaft

#### Aufgabe

Inklusionsbetriebe bieten Menschen mit einer Schwerbehinderung

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Vergütung auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes (§156 Abs. 1 SGB IX),
- arbeitsbegleitende Betreuung,
- Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung,
- Unterstützung bei der Vermittlung in eine andere Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (z.B. Praktika, Trainingsmaßnahmen),
- betriebliche Gesundheitsförderung.

#### Zielgruppe

Inklusionsbetriebe beschäftigen Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind.

Dies sind insbesondere:

- Menschen mit einer schweren geistigen oder psychischen Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung (§215 Abs. 2 Nr.1 SGB IX).

- Menschen mit einer Schwerbehinderung aus Werkstätten für behinderte Menschen oder psychiatrischen Einrichtungen zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§215 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX).
- Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einer Schwerbehinderung zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§215 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX).
- Menschen mit einer Schwerbehinderung, die langzeitarbeitslos im Sinne des §18 SGB III (§215 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX).

#### Organisationsform

Inklusionsbetriebe können drei unterschiedliche Organisationsformen haben:

- Inklusionsunternehmen
- Inklusionsbetriebe
- Inklusionsabteilungen.

Eine Förderung ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des §215 SGB IX geschaffen werden.

#### Förderung im Überblick

##### Einmalige Zuschüsse:

Betriebswirtschaftliche Beratung  
Investitionen

##### Laufende Zuschüsse:

Besonderer Aufwand  
Beschäftigungssicherungszuschuss

#### Die Leistungen im Einzelnen

##### I. Einmalige Zuschüsse

###### 1. Betriebswirtschaftliche Beratung

Inklusionsbetriebe und Antragsteller können durch das LVR-Integrationsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung erhalten.

Diese Beratung kann als Existenzgründungsberatung oder als laufende Beratung aus besonderem Anlass bewilligt werden.

###### 2. Investitionen

Inklusionsbetriebe können Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung erhalten (Investitionshilfen). Unter Aufbau und Erweiterung fällt die Förderung von Bau- und Sachinvestitionen, einschließlich Architektenleistungen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Inklusionsbetriebes dienen.

Förderfähig sind **maximal 80 % der Gesamtinvestitionen**, 20 % der investiven Kosten sind als Eigenanteil zu erbringen.  
Für Zuschüsse gelten folgende Richtwerte:

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz eines Menschen mit einer Schwerbehinderung können 80 % der notwendigen Kosten, **höchstens aber 20.000,- Euro** als Zuschuss gezahlt werden.
- im Einzelfall kann zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes, z .B. bei Standortschließungen, ein Zuschuss gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte. Die Höhe wird projektbezogen festgesetzt.

## II. Laufende Zuschüsse

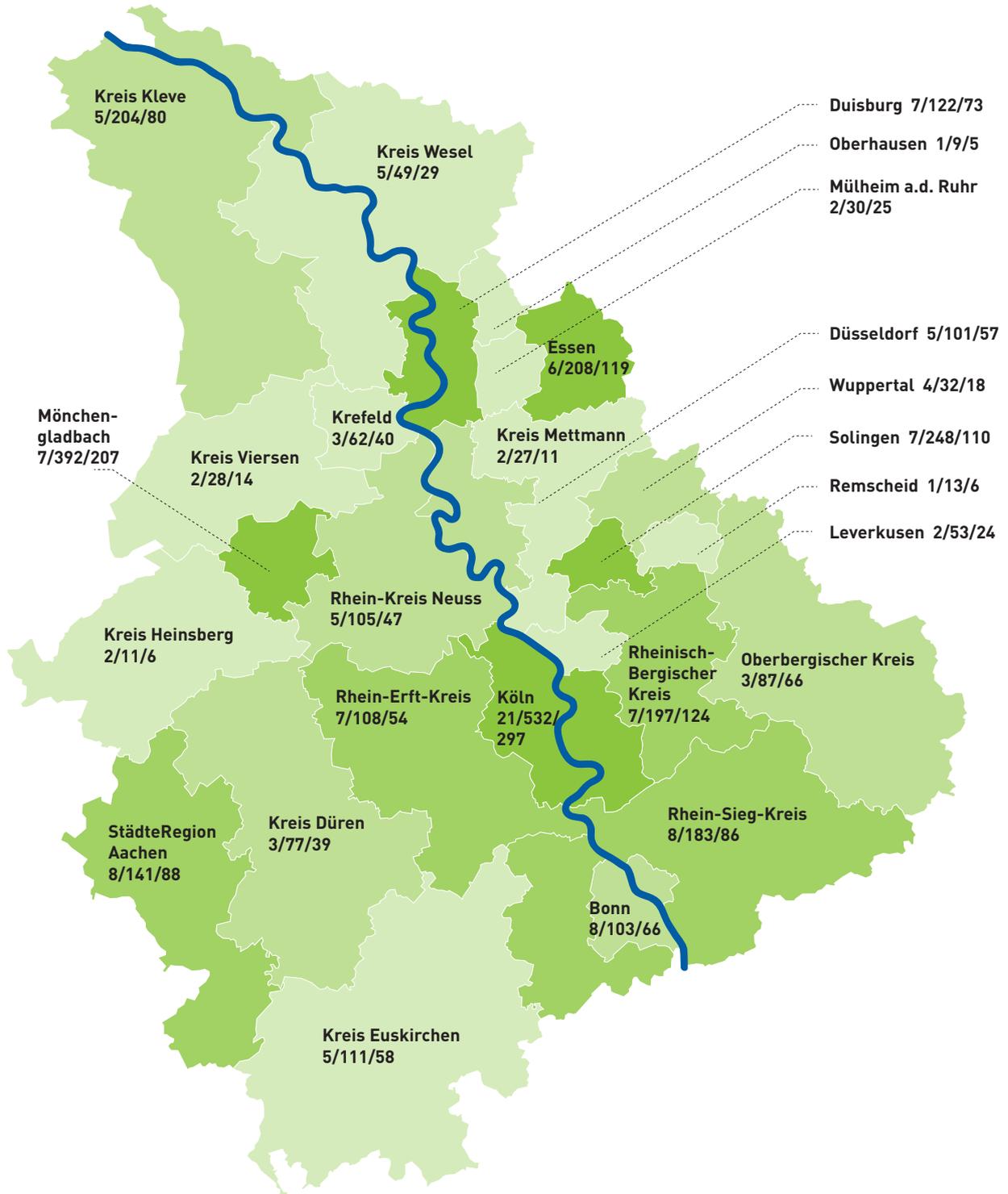
### 1. Besonderer Aufwand

Inklusionsbetriebe können auch finanzielle Mittel für den sogenannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit einer Schwerbehinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt pauschaliert. Die Pauschale beträgt pro Beschäftigtem der Zielgruppe **210,- Euro** pro Monat.

### 2. Beschäftigungssicherungszuschuss nach §27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung in der Regel unterhalb der Normalleistungen eines vergleichbaren Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Als Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale (Beschäftigungssicherungszuschuss) in Höhe von 30 % des Arbeitnehmerbruttogehaltes nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

GRAFIK 7:  
STANDORTE DER INTEGRATIONSPROJEKTE IN DEN LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN



Legende:

Anzahl Integrationsprojekte / Anzahl Arbeitsplätze insgesamt / Anzahl der Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX, Stand 4/2018



Bild 30: TEAM INKLUSIONSBETRIEBE. VON LINKS NACH RECHTS: SABRINA GROSCHEK, MELANIE GLÜCKS, RENE STENZ.  
NICHT IM BILD: MARCUS DIEDERICH, MICHAELA PÜTZ. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

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

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können nicht nur für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Arbeitgeber und schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt, sondern auch zur Einrichtung und Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Behinderten Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das LVR-Integrationsamt den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Mio. Euro zur Verfügung. Im Jahr 2017 sind keine neuen Maßnahmen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt worden. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.



Bild 31: Institutionelle Förderung. Walter Retterath. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR

## 11

## BERATUNG UND BEGLEITUNG DURCH DIE FACHDIENSTE DES LVR-INTEGRATIONSAMTES

### KURZ & KNAPP

- Von den durchgeführten 89 betriebswirtschaftlichen Beratungen durch die FAF gGmbH sind 42 auf Beratungen zur Gründung eines Inklusionsbetriebes entfallen, die in 4 Gründungs- und 22 Erweiterungsanträge gemündet sind.
- Technische und betriebswirtschaftliche Fachberatung im Rheinland: 18 Fachberaterinnen und Fachberater stehen Arbeitgebern als Ansprechpersonen zur Verfügung.
- Die Beratung und Begleitung der 233 Fachkräfte bei den rheinischen Integrationsfachdiensten hat 4.068 Beschäftigungsverhältnisse gesichert und 262 Personen in ein Arbeitsverhältnis vermittelt.

Eine angemessene Unterstützung durch das LVR-Integrationsamt beinhaltet dabei mehr als finanzielle Leistungen. In vielen Fällen ist es die Beratung in behinderungsspezifischen, betriebswirtschaftlichen oder technischen Fragestellungen oder die fachliche Begleitung in einem

Entwicklungsprozess, auf die es ankommt. Um dabei angemessen unterstützen zu können, hält das LVR-Integrationsamt ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und beauftragte Fachdienste vor.

### 11.1 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben

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

- eine Gründungsberatung interessierter gewerblicher oder sozialer Träger,
- die Beratung bei Erweiterungs- oder Modernisierungsmaßnahmen in bestehenden Integrationsprojekten,
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung von Integrationsprojekten,
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen.

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

Wesentliche Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Fachberatung ist es dabei, die Gründungsinteressenten bei der Erstellung eines aussagekräftigen Unternehmenskonzeptes zu unterstützen und die Marktfähigkeit der Produkte und Dienstleistungen zu analysieren und zu bewerten. Dafür hat die FAF gGmbH eigens eine Planungshilfe entwickelt, die den Antragstellenden zur Verfügung gestellt wird.

Von den im Berichtszeitraum durchgeführten 89 betriebswirtschaftlichen Beratungen sind 42 auf Beratungen zur Gründung eines Inklusionsbetriebes entfallen.

Leicht zugenommen hat die Beratung von am Markt etablierten Inklusionsbetrieben. 47 Inklusionsbetriebe haben sich bezüglich Erweiterungen beraten lassen. Die Intensität der Beratungsprozesse sowie die Komplexität der Fragestellungen haben sich gesteigert. Die Unterstützung von Inklusionsbetrieben – insbesondere im sozialen/gemeinnützigen Bereich – bei unternehmerischen Entscheidungen, Managementfragen und der (Neu-)Positionierung am Markt steht weiterhin im Vordergrund.

Die Beratungstätigkeit ist in 4 Gründungsanträge und 22 Erweiterungsanträge gemündet, zu denen jeweils betriebswirtschaftliche Stellungnahmen als Bewertungsgrundlage für eine Förderfähigkeit erstellt worden sind. Die Zahl der betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) und Bilanzen, die geprüft und bewertet worden sind, ist in 2017 gegenüber dem Vorjahr auf 129 Analysen gesunken.

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

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

Die betriebswirtschaftliche und branchenspezifische Beratung wird mit etwas mehr als 210.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

## 11.2 Technischer Beratungsdienst im LVR-Integrationsamt

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

Die 11 Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind die ersten Ansprechpersonen in technischen, organisatorischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und dem Erhalt ihrer Arbeitsverhältnisse. Sie unterstützen Arbeitgeber, schwerbehinderte Beschäftigte und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen durch die Erarbeitung von innovativen, individuellen und behinderungsspezifischen Lösungsvorschlägen, zugeschnitten auf den betrieblichen Alltag in den Unternehmen, Verwaltungen und Integrationsprojekten im Rheinland. Die Ingenieure bringen verschiedene Qualifikationen (aus den Fachbereichen Technische Gebäudeausrüstung, Produktionstechnik, Chemie, Medizin- und Gesundheitstechnik, Bautechnik, Facility-Management,

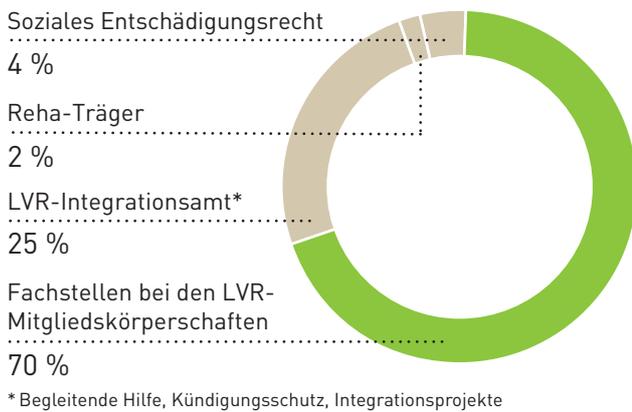
Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Elektrotechnik) mit und binden diese mit ihrem Wissen über die verschiedenen Arten von Behinderung und die sich daraus ergebenden Funktionseinschränkungen in ihre tägliche Arbeit vor Ort mit ein. Dieses Wissen sichert eine umfassende und ganzheitliche Beratung des komplexen Systems „Mensch – Maschine – Umwelt“ und ist Garant für eine gute, praxisorientierte Lösung.

Der Schwerpunkt der Arbeit des technischen Beratungsdienstes liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung. Er hat 1.040 Betriebe besucht und 1.790 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen erstellt.

Die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung stehen im Mittelpunkt der Arbeit der technischen Beraterinnen und Berater (75%). Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellen 13% und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 5% der Klientinnen und Klienten des technischen Beratungsdienstes.

Die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland. 682 Betriebe sind gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der rheinischen Fachstellen besucht worden mit dem Ziel, konkrete behinde-

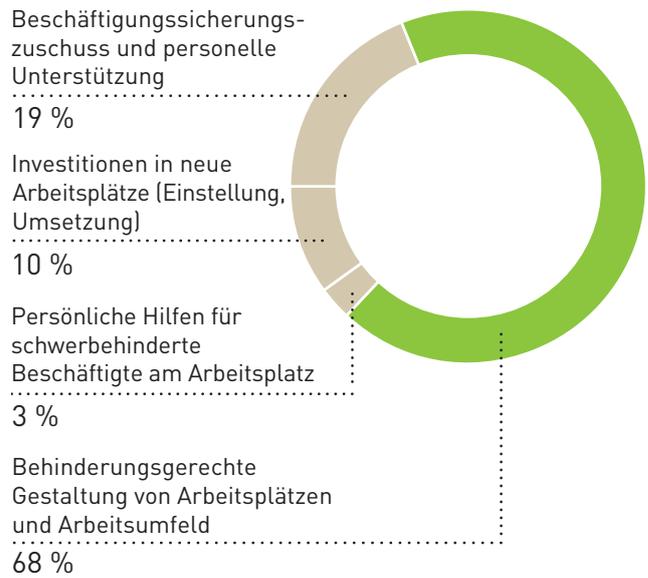
GRAFIK 8:  
BETRIEBSBESUCHE UND VERTEILUNG DER  
BEAUFTRAGUNGEN 2017



zungsgerechte Anpassungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Beschäftigten zu realisieren. Für 1.100 Arbeitsplätze konnten so Lösungsansätze entwickelt werden.

Mit 314 Betriebsbesuchen und 567 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützt der technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes zur Bewilligung von finanziellen Leistungen zur Teilhabe

GRAFIK 9:  
FACHTECHNISCHE STELLUNGNAHMEN IM JAHR 2017



am Arbeitsleben. 126 Inklusionsbetriebe sind bei Aufbau, Modernisierung und Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten worden. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielen auch 2017 eine untergeordnete Rolle.



Bild 32: GRUPPENFOTO TECHNISCHER BERATUNGSDIENST. VON LINKS NACH RECHTS: NORBERT POQUÉ, LINKS HINTEN RUTH RETTERATH UND OLIVER CAROUGE. LINKS VORNE SUSANN STRASSENBURG UND LINKS MITTE DR. FRIEDERIKE ORENDI. MITTE VORNE MICHAEL HENKEL. MITTE HINTEN SABINE STANGE. RECHTS VORNE DR. CARSTEN BRAUSCH. RECHTS HINTEN MARCO WILMSEN. RECHTS AUSSEN VORNE CATHLEEN EBBINGHAUS. RECHTS AUSSEN HINTEN WOLFGANG FISCHBACH. FOTO: PAUL ESSER/LVR

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 31 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in 7 Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und die länger werdenden Lebensarbeitszeiten auch für Menschen mit Behinderungen bestimmen die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die Hälfte der Aktivitäten des Technischen

Beratungsdienstes entfallen auf die behinderungsge- rechte Arbeitsplatzausstattung und die Anpassung des betrieblichen Umfeldes an die besonderen Belange des schwerbehinderten Beschäftigten. Fast ein Fünftel der fachtechnischen Stellungnahmen im Berichtszeitraum sind auf Leistungsgewährungen in den Bereichen Beschäftigungssicherungszuschuss und Personelle Unterstützung entfallen. Immer mehr in den Fokus rückt auch das Thema einer gesunden Arbeitswelt und damit die Implementierung von präventiven Maßnahmen.

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

Das LVR-Integrationsamt kooperiert mit den drei Handwerkskammern im Rheinland sowie den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen.

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

In den sechs Kammerbezirken sind rund 375.000 Betriebe mit mehr als 2 Mio. Beschäftigten vertreten. In über 24.000 Betrieben werden rund 71.000 Jugendliche ausge-

bildet. Im Jahr 2017 haben die sechs Technischen Fachberater über 1.000 Arbeitgeber kontaktiert und erstmals Kontakt zu 443 Arbeitgebern aufgenommen. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die Fachberater zuletzt 55 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen in ein Beschäftigungsverhältnis und 68 Jugendliche der Personengruppe in eine betriebliche Ausbildung vermitteln.

Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei schwie-



Bild 33: GRUPPENFOTO KAMMERBERATER. VON LINKS NACH RECHTS: ALI ATAK, ALEXANDER REIMER. MITTE VORNE GUIDO KONRAD. MITTE HINTEN HENNING SYBERTZ, VOLKER BOECKENBRINK, GÜNTER MACHEIN. FOTO: PAUL ESSER / LVR

riger Auftragslage zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses. 68 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2017 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen – erhalten werden. Themen wie demografischer Wandel, Fachkräftemangel, lebenslanges Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit haben auch die kleineren und mittleren Betriebe erreicht. Die Beratungen zu Fra-

gen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes, zu Prävention sowie der zielführenden Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nehmen zu.

In Sachen Öffentlichkeitsarbeit waren die Fachberaterinnen und Fachberater auch 2017 wieder fleißig unterwegs. Sie haben 39 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen und Meistervorbereitungslehrgänge, informiert. Mit 52 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen und Pressemeldungen wurde u.a. mit Best-Practice-Beispielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben.

## 11.4 Integrationsfachdienste

### Aufgabe, Personal und Finanzierung

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

- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können und
- (Schwer-)Behinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören u.a.:

- Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst
- Information und Hilfestellung für Arbeitgeber
- Erarbeitung und Bewertung eines für schwerbehinderte Menschen individuellen Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofils

- Unterstützung und Begleitung des Übergangs von schwerbehinderten Jugendlichen in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Akquise und Vermittlung von schwerbehinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, das Arbeitsleben und (soweit erforderlich) die Begleitung am Arbeitsplatz

Das LVR-Integrationsamt finanziert dabei nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 28 Träger des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in 17 Verbänden zusammengeschlossen, so dass es pro Arbeitsagenturbezirk nur eine Ansprechperson gibt.

Bei den Trägern sind 175,25 Personalstellen angesiedelt, die von 233 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 21 Fachberaterinnen und Fachberater gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen. Die Stellenanteile teilen sich u.a. wie folgt auf: Arbeitsplatzsicherung, Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Übergang Schule – Beruf und Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

### Klientenstruktur

Im Jahr 2017 haben 13.466 Personen das Informations-, Beratungs- und Begleitungsangebot des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen. Fast 12.749 Menschen mit Behinderung sind über einen längeren Zeit-

raum bei der Vermittlung in Arbeit bzw. der Sicherung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses unterstützt worden. Knapp 45% der Klienten waren Frauen. Bedingt durch die verschiedenen Modellprojekte stellt die Gruppe der bis 25-Jährigen auch 2017 mit 33,8% den Hauptteil der Klienten, gefolgt von der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen mit 29,8%.

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

Von den Menschen, die sich an die Fachberaterinnen und Fachberater der Integrationsfachdienste zwecks Unterstützung wenden, stehen 53,7% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Ausbildung. Die Zahl der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Klientinnen und Klienten liegt bei 4,3%. 3.709 Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf und 214 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen sind beim Übergang ins Berufsleben unterstützt worden.

### Berufsbegleitung

Für das Geschäftsfeld der Berufsbegleitung erwerbstätiger schwerbehinderter Menschen ist das LVR-Integrationsamt selbst der zuständige Kostenträger für die durchgeführten Einzelberatungen. Die Zahl der Betreuungsfälle, bei denen eine längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich gewesen ist, ist jahrelang gestiegen und hat sich nun auf einem hohen Niveau eingependelt. Dies zeigt den nach wie vor hohen Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberaterinnen und Fachberater seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber erfahren.

Im Jahr 2017 sind 7.598 Berufsbegleitungen bearbeitet worden. 50,5% davon betrafen Frauen. 4.198 Fälle wurden in 2017 abgeschlossen. In fast 97% der Fälle konnte das Arbeitsverhältnis gesichert werden, z. B. durch Maßnahmen wie die Unterstützung des Betriebes bei der Verbesserung von innerbetrieblichen Abläufen oder der Kommunikation, die Anpassung der beruflichen Anforderungen an das Leistungsprofil des schwerbehinderten

TABELLE 30:

EINSATZ DES INTEGRATIONSFACHDIENSTES IM RAHMEN DER ARBEITSPLATZSICHERUNG\*, 2012–2017

	2017			2016	2015	2014	2013	2012	
	Gesamt	Männer	Frauen						
Gesichertes Arbeitsverhältnis	4.068	2.077	1.991	4.596	4.741	3.609	8.029	5.317	5.317
Einvernehmliche Auflösung oder Eigenkündigung	65	37	28	81	111	108	171	170	170
Kündigung durch den Arbeitgeber	43	33	10	42	47	70	136	136	136
Verrentung	13	7	6	23	39	48	68	68	68
Insgesamt	4.189	2.154	2.035	4.742	4.938	4.006	8.404	5.691	5.691

\* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

TABELLE 31:

VERMITTLUNG\* IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT DURCH DEN INTEGRATIONSFACHDIENST, 2012–2017

	2017			2016	2015	2014	2013	2012
	Gesamt	Männer	Frauen					
Vermittlungen	262	191	71	282	343	463	582	722
davon im Auftrag von								
Integrationsamt	20	16	4	30	96	294	236	213
Reha-Träger	226	164	62	238	236	90	299	413
Träger der Arbeitsvermittlung	16	11	5	14	15	79	47	96
davon aus Schule und WfbM	120	101	19	97	91	279	179	195

\* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

Beschäftigten oder auch die Annahme von Konfliktsituationen. 121 Arbeitsverhältnisse konnten trotz der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst nicht erhalten werden.

### Vermittlung und Wiedereingliederung in Beschäftigung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2017 mit der Vermittlung (Wiedereingliederung) von 754 Personen beauftragt worden. Während im letzten Jahr noch 51 der Vermittlungsbemühungen im Auftrag der Arbeitsvermittlung erfolgten, gab es im Jahr 2017 durch die Arbeitsvermittlung keine Beauftragung mehr. 742 Vermittlungsbeauftragungen wurden von den Rehabilitationsträgern initiiert. Die verbleibenden Beauftragungen erfolgten direkt durch das LVR-Integrationsamt im Rah-

men der beruflichen Eingliederung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Personen, die von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Im Jahr 2017 konnten im Rheinland 262 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. 27% der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen auf Frauen. 19 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und 101 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Knapp 64% der Vermittlungen erfolgten in eine befristete Beschäftigung.

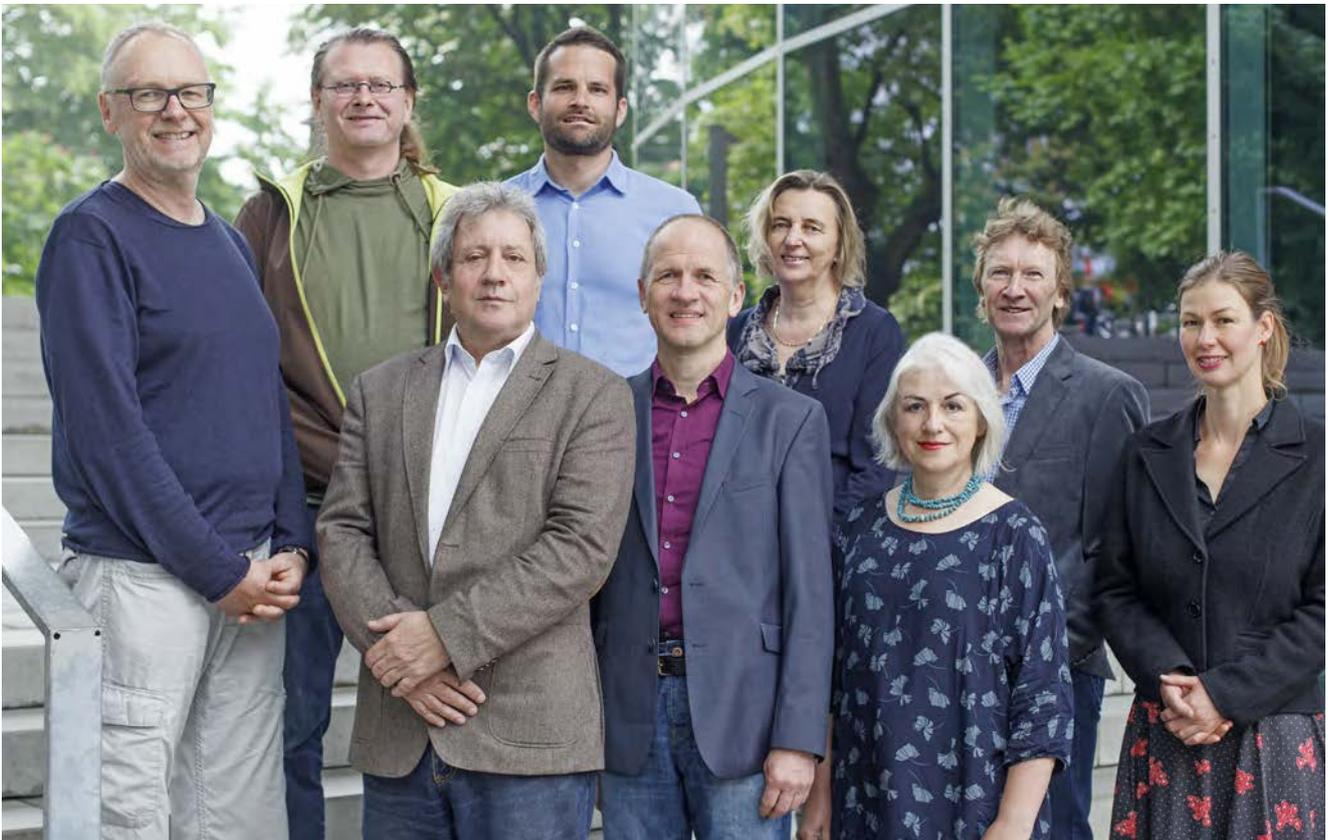


Bild 34: GRUPPENFOTO IFD KOORDINATION. HINTEN VON LINKS NACH RECHTS: GUIDO PETTERS-SCHMIDT, ELMAR KUSCH, SEBASTIAN REUSS, MARTINA STIEMER. VORNE HERMANN KIESOW, WALTER JAN PADUCH, MARTINA ESKEN, PETER FUCHS, ANTJE FRIELING. NICHT IM BILD: BASTIAN LOOK, INA MINTEN, INGEBORG SCHMAL. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

# 12

## LVR-BUDGET FÜR ARBEIT – AKTION INKLUSION/ KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS/ SCHULE TRIFFT ARBEITSWELT (KAoA-STAR)

### KURZ & KNAPP

- Alle Bausteine des bisherigen LVR-Budgets für Arbeit wurden bis zum 31.12.2017 abgeschlossen.
- Sie werden ab 2018 unter der Bezeichnung „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ als Regelangebot oder als freiwillige Leistung des LVR weitergeführt.
- STAR wurde in der Projektlaufzeit durch Ausgleichsabgabemittel der beiden Landschaftsverbände, Mittel des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums, aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert.
- Bis zum 31.07.2017 wurden im Rheinland für den Auf- und Ausbau der vertieften Berufsorientierung aus der Initiative Inklusion rund 10 Mio. Euro verwendet.
- Mit Beginn des Schuljahrs 2017/2018 ist STAR fester Bestandteil der Landesinitiative KAoA.
- Die Finanzierung ist jeweils zu einem Drittel vom Land NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und den beiden Integrationsämtern beim LVR und LWL bis 2020 gesichert.



Bis Ende 2017 verknüpfte der LVR erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte als „LVR-Budget für Arbeit“, um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Die Förderleistungen aus dem LVR-Budget für Arbeit wurden je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert und ergänzten schon in der Modellphase die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Bestandteile des LVR-Budgets für Arbeit waren das regionale Arbeitsmarktprogramm „aktion5“, das Modellprojekt „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“,

das Modellprojekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“, die Handlungsfelder „Berufsorientierung“ und „Förderung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse“ des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ sowie die Bausteine „Zuverdienst“ und „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“.

2017 endete die Projektphase des LVR-Budgets für Arbeit mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes. Alle Bausteine des bisherigen LVR-Budgets für Arbeit werden jedoch in ähnlichem Umfang wie bisher fortgeführt: Aktion5, Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn und die Initiative Inklusion fließen in das neue „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ ein. STAR wird als KAoA-STAR zum Regelangebot und es gibt auch weiterhin ein umfangreiches Angebot an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen und an Zuverdienstmöglichkeiten – diese werden als freiwillige Leistung vom LVR weiterhin gefördert.

Die einzelnen Module des LVR-Budgets für Arbeit wurden nach Abschluss ausgewertet. Die Abschlusszahlen können im LVR-Integrationsamt nachgefragt werden.

## 12.1 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

### LVR-Integrationsamt / LVR-Fachbereiche Sozialhilfe Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion



#### LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Das LVR-Budget für Arbeit- Aktion Inklusion ist ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Integrationsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX Budget für Arbeit der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe. Das LVR-Budget für Arbeit- Aktion Inklusion stellt damit unter Anderem die Weiterführung der bisherigen Modellprojekte und Sonderprogramme Übergang 500 Plus und aktion5 dar.

#### Aufbau des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion besteht aus zwei Teilen:

- Teil I: Allgemeine Budgetleistungen**  
für WfbM-Wechsler oder als Alternative zu einer WfbM-Aufnahme nach Schulentlassung (als Fortsetzung des Modells Übergang 500 Plus)
- Teil II: Besondere Budgetleistungen**  
für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf (als Fortsetzung des Programms aktion5)

#### Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

In diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln (möchten), sowie deren Arbeitgeber unterstützt.

Gleiches gilt für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

#### Die Leistungen des Teil I

IFD-Vermittlung

Zuschuss an den Arbeitgeber /  
Ausbildungsbetrieb

IFD-Berufsbegleitung

evtl. Jobcoaching

Rückkehrrecht in die WfbM

#### Die Leistungen des Teil I im Einzelnen

##### **I. IFD-Vermittlung**

Für folgende Personengruppen kann der IFD mit der Vermittlung in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beauftragt werden:

- Personen, die im Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters beschäftigt sind,
- Personen, die einen Anspruch auf die Aufnahme in den Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters haben.

Über die IFD-Beauftragung entscheidet der Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, können im Rahmen des Programms STAR – Schule trifft Arbeitswelt regelhaft vom IFD begleitet werden. Die Prüfung einer wesentlichen Behinderung erfolgt durch den Träger der Eingliederungshilfe im Auftrag des Integrationsamtes.

##### **II. Zuschuss an den Arbeitgeber/ Ausbildungsbetrieb**

Bei Vermittlung in ein sozialversicherungs-pflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann der Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss gem. § 61 SGB IX erhalten. Es gilt zu beachten, dass Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Arbeit gem. § 61 SGB IX von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung befreit sind (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

Die Höhe und Dauer des AG-Zuschusses werden regelhaft vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Die Bedarfsermittlung erfolgt ergänzend mit einer fachdienstlichen Stellungnahme (FDS) des IFD.

Bei Vermittlung in Ausbildung und bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern (s. o.) erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses an den Arbeitgeber bzw. den Ausbildungsbetrieb durch das LVR-Integrationsamt.

Auf Basis der jeweiligen Feststellungen kann der Arbeitgeber in allen Konstellationen die Auszahlung der Leistung beim LVR-Integrationsamt beantragen.

### III. IFD-Berufsbegleitung

Nach erfolgreicher Vermittlung in Arbeit oder betriebliche Ausbildung wird der IFD mit der notwendigen Anleitung und Begleitung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses beauftragt. Teil dieses Auftrags ist die Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme (FDS) vor Ende des Bewilligungszeitraumes bzw. Ausbildungsabschlusses.

### IV. Jobcoaching

Nach erfolgreicher Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung kann zusätzlich und auf begründeten Antrag ein betriebliches Jobcoaching im Rahmen des LVR-Budgets für Arbeit- Aktion Inklusion bewilligt werden.

### V. Rückkehrrecht in die WfbM

Personen, die mit Hilfe des Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilnehmen, haben gem. § 220 Abs. 3 SGB IX einen Aufnahmeanspruch in eine WfbM.

### Teil II: Besondere Budgetleistungen

Leistungen nach Teil II können besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erhalten. Dies sind insbesondere:

- schwerbehinderte Personen, die aus einer WfbM oder von einem anderen Leistungsanbieter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln (möchten),
- schwerbehinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen oder Schulen des gemeinsamen Lernens,
- arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen mit einer seelischen Beeinträchtigung,
- schwerbehinderte Personen, bei denen eine Autismus-Diagnose besteht.

Darüber hinaus können Ausbildungsverhältnisse und Arbeitsplätze mit voller Sozialversicherungspflicht bezuschusst werden.

### Die Leistungen des Teil II

Einstellungsprämie

Ausbildungsprämie

Budgetleistungen

Leistungen nach § 26 a SchwbAV

Leistungen nach § 26 b SchwbAV

IFD-Berufsbegleitung nach § 55 SGB IX

### Die Leistungen des Teil II im Einzelnen

#### I. Einstellungsprämie

Arbeitgeber, die eine schwerbehinderte Person der benannten Zielgruppen auf einen Arbeitsplatz mit voller Sozialversicherungspflicht einstellen, können eine Einstellungsprämie erhalten. Diese beträgt:

- bei unbefristeter Einstellung 5.000 Euro
- bei befristeter Einstellung 2.000 Euro
- bei Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis 3.000 Euro.

Für Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte), erhöhen sich die o. g. Prämien um jeweils 1.000 Euro.

Arbeitgeber, die einen Auszubildenden, der gem. § 151 Abs. 4 SGB IX für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gleichgestellt war, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernehmen, können eine einmalige Prämie in Höhe von 2.000 Euro erhalten.

Für Personen, die Leistungen nach dem Teil I (allgemeine Budgetleistungen) erhalten, kann keine Einstellungsprämie bewilligt werden.

#### II. Ausbildungsprämie

Ausbildungsbetriebe, die eine schwerbehinderte Person der benannten Zielgruppen zum Zweck einer betrieblichen Ausbildung einstellen, können eine Ausbildungsprämie erhalten. Förderfähig sind auch Ausbildungen nach § 66 BBiG und § 42m HWO (Fachpraktiker).

Die Ausbildungsprämie beträgt 3.000 Euro – für Ausbildungsbetriebe, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind, erhöht sich die Prämie um 1.000 Euro.

Nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis kann eine Einstellungsprämie (s. o.) gewährt werden.

Für Personen, die Leistungen nach dem Teil I (allgemeine Budgetleistungen) erhalten oder die für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gleichgestellt sind (§ 151 Abs. 4 SGB IX), kann keine Ausbildungsprämie bewilligt werden.

## LVR-Integrationsamt / LVR-Fachbereiche Sozialhilfe Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion



### III. Budgetleistungen

Die Hinführung von schwerbehinderten Personen der benannten Zielgruppe auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Budgetleistungen, die am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind, gefördert werden.

Budgetleistungen können bewilligt werden:

- während des berufsvorbereitenden Unterrichts in Abschlussstufen,
- während eines Praktikums,
- zur Vorbereitung des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- in den ersten drei Jahren eines Beschäftigungsverhältnisses,
- während der gesamten Dauer einer betrieblichen Ausbildung und bei Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb drei Jahre nach Ausbildungsabschluss.

Förderfähig sind insbesondere:

- berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen,
- berufsbezogene Schulungen und Seminare,
- berufsrelevante Aspekte der Behinderverarbeitung,
- außergewöhnliche Aufwendungen im Rahmen der Durchführung betrieblicher Praktika,
- Jobcoaching gem. der Empfehlungen des LVR-Integrationsamtes,
- ein kombiniertes Einzel- und Gruppencoaching für Personen aus dem Autismus-Spektrum.

Budgetleistungen können individuell sowie für die Qualifizierung von Gruppen erbracht werden.

Leistungen von Schul- und Rehabilitationsträgern können durch die Budgetleistungen nicht ersetzt werden – diese Leistungen sind vorrangig in Anspruch zu nehmen. Nicht förderfähig sind die Kosten zur Erlangung eines Führerscheins.

### IV. Leistungen gem. § 26a SchwbAV

Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte) und die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können Zuschüsse zu den Gebühren der Ausbildung (z. B. Prüfungsgebühren) erhalten.

Die Höhe der Zuschüsse richtet sich nach den im Einzelfall nachgewiesenen Gebühren.

### V. Leistungen gem. § 26b SchwbAV

Arbeitgeber, die einen behinderten Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, der für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gem. § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt ist, zur Berufsausbildung einstellen, können Prämien und Zuschüsse erhalten.

Die Höhe der Zuschüsse beträgt:

- 1.000 Euro zu Beginn der Ausbildung,
- je 2.000 Euro für jedes Ausbildungsjahr,
- 1.000 Euro bei Abschluss der Ausbildung.

### VI. Berufsbegleitung gem. § 55 SGB IX

Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Menschen im Anschluss an die Phase der individuellen betrieblichen Qualifizierung der Unterstützten Beschäftigung sozialversicherungspflichtig beschäftigen und die beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Berufsbegleitung gem. § 55 SGB IX. Mit der Berufsbegleitung wird der IFD beauftragt.

### Umsetzung des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion

Die Umsetzung des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion erfolgt durch das LVR-Integrationsamt.

Beratung zu den Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion bietet der örtliche Integrationsfachdienst. Die regionalen Ansprechpartner finden Sie unter

[www.ifd-rheinland.de](http://www.ifd-rheinland.de)

Weitere Informationen zum Programm sowie Antragsunterlagen finden Sie unter

[www.budget-fuer-arbeit.lvr.de](http://www.budget-fuer-arbeit.lvr.de)

Dort finden Sie die jeweils aktualisierten Informationen und Unterlagen in ihrer gültigen Fassung.

Kontakt: [aktion-inklusion@lvr.de](mailto:aktion-inklusion@lvr.de)



Bild 35: LVR-BUDGET FÜR ARBEIT – AKTION INKLUSION. VON LINKS NACH RECHTS: MELANIE GLÜCKS, MARIO MARTIN, NADINE VIDA, SUSANNE SPRIEWALD, MONIKA DIRESKE, JENNIFER STEURER. NICHT IM BILD: CLAUDIA WEIER. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

## Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Mit dem LVR-Budget für Arbeit ist aus unserer Sicht besonders gelungen, dass gesetzliche Leistungen der Eingliederungshilfe mit freiwilligen Leistungen des Integrationsamtes kombiniert werden.

Ein erfolgreicher Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird insbesondere möglich, wenn für jeden Menschen mit Behinderung die individuell passende Unterstützung gefunden wird. Diese wird beim LVR-Budget für Arbeit gemeinsam von Expertinnen und Experten für die Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben, für den Übergang und für die dauerhafte Sicherung von Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt. Dabei wird in jedem Einzelfall die individuelle Situation des Menschen mit Behinderung am konkreten neuen Arbeitsplatz in den Blick genommen.

Um Budgetnehmende und deren Arbeitgebende in jeder Phase des Wechsels aus der WfbM und darüber hinaus bei Bedarf dauerhaft optimal zu unterstützen, arbeiten das LVR-Dezernat Soziales, das LVR-Integrationsamt, die Werkstätten für Menschen mit Behinderung und die Integrationsfachdienste eng zusammen. Dieses Netz aus zwei kooperierenden Kostenträgern und individueller Unterstützung vor Ort macht das LVR-Budget für Arbeit aus unserer Sicht so erfolgreich.

Für Budgetnehmende ist eine professionelle Beratung und kontinuierliche Begleitung von besonderer Bedeutung. So erfolgt bereits während der Vorbereitung für den Wechsel von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt regelmäßig eine Einbindung des Integrationsfachdienstes, die bei Bedarf dauerhaft fortgeführt werden kann.

Für Arbeitgebende ist es besonders wichtig, dass sie neben den finanziellen Zuschüssen im Bereich der beruflichen Eingliederung für alle ihre (schwer)behinderten Beschäftigten verlässlich und kontinuierlich einen professionellen Ansprechpartner haben.

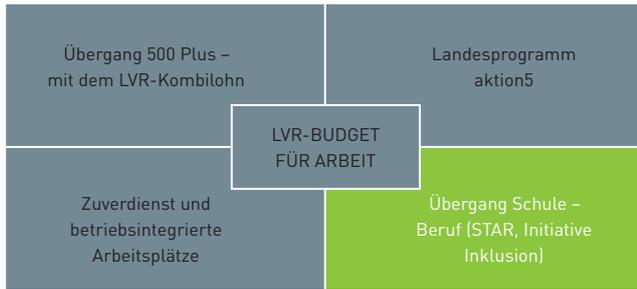
Die Integrationsfachdienste als Spezialisten für die Belange von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewährleisten vor Ort diese professionelle und qualitätsgesicherte Berufsbegleitung. Sie sind dabei für die Budgetnehmenden wie auch die Arbeitgebenden Ansprechperson für praktische Fragen und tägliche Herausforderungen, zugleich sind sie Bindeglied zum LVR und unterstützen die Bedarfsermittlung im Gesamtplanverfahren.

Im Teil II des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion wird das seit Jahren etablierte und bei Unternehmen wie Menschen mit Behinderung stark nachgefragte Sonderprogramm „aktion5“ fortgeführt. Es werden freiwillige und gesetzliche Leistungen der Ausgleichsabgabe gebündelt. Damit verfolgen wir auch hier das Ziel, Unternehmen und Menschen mit Behinderung passgenaue erforderliche Unterstützungsleistungen aus einer Hand anzubieten.

Melanie Glücks und Olaf Bauch



## 12.2 KAoA-STAR



### 12.2.1 Ergebnisse des Modellprojekts STAR

Um mehr behinderten Jugendlichen eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten, förderte das LVR-Integrationsamt von 2009 bis 2017 das Modellprojekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“, in dem für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Rahmen der Berufsorientierung frühzeitig berufliche Anschlussperspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erarbeitet wurden.

Das STAR-Konzept ist in enger Abstimmung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS), dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit konzipiert und umgesetzt worden. Während der Projektphase von STAR wurde ein System der modularen Berufsorientierung entwickelt und gemeinsam mit dem LWL flächendeckend in NRW aufgebaut.

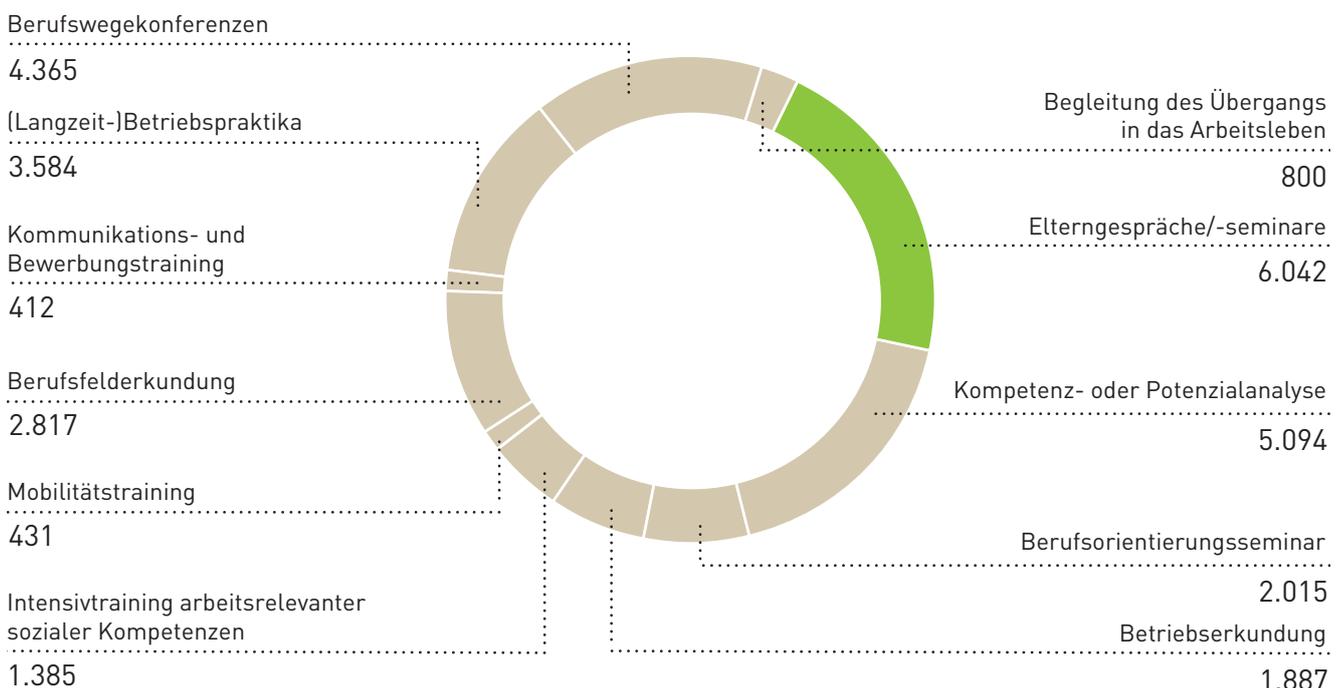
STAR wurde in der Projektlaufzeit durch Ausgleichsabgabemittel der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, Mittel des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums, aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Für die Finanzierung sind zudem die Mittel aus dem Handlungsfeld 1 des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ eingesetzt worden.

Zielgruppe von STAR sind Jugendliche mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Bereichen „Körperliche und motorische Entwicklung“, „Geistige Entwicklung“, „Hören und Kommunikation“, „Sehen und Sprache“ – sowie alle Schülerinnen und Schüler mit Schwerbehindertenausweis.

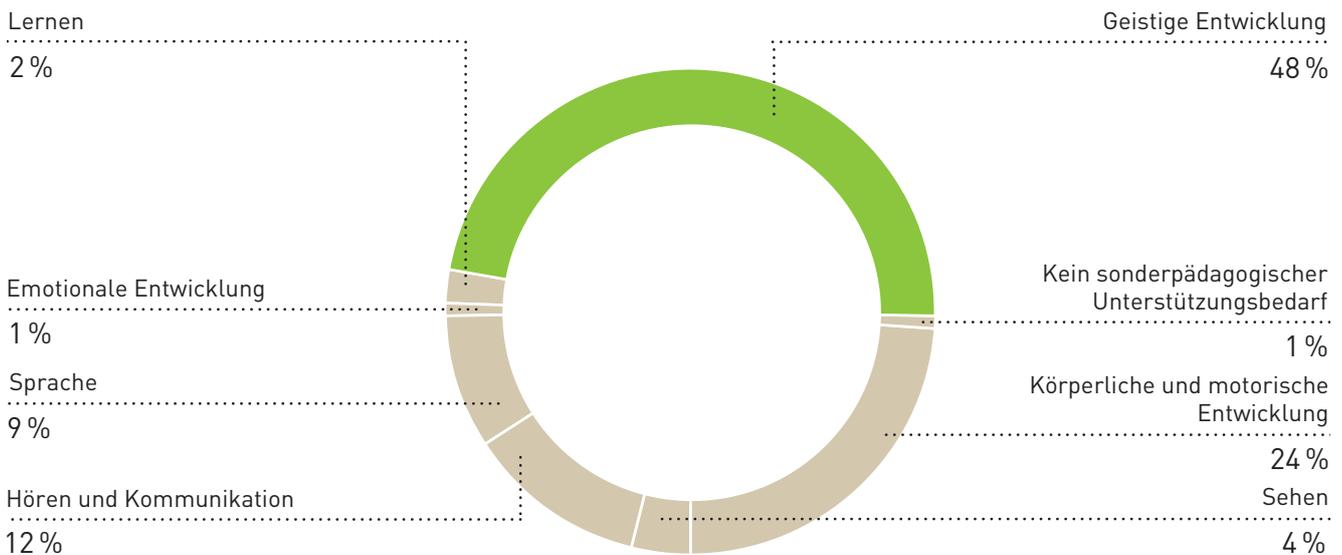
Dabei hat es sich bewährt, dass STAR frühzeitig – ab der Klasse 8 – einsetzt und die Jugendlichen im Rahmen eines beruflichen Orientierungsverfahrens beim Übergang von der Schule in den Beruf individuell und betriebsnah begleitet werden. Die Ziele von STAR, Jugendlichen mit Behinderungen eine Starthilfe in das Berufsleben zu geben, Potenziale zu ermitteln und die beruflichen Fähigkeiten zu fördern, können so erreicht werden.

Das System der Berufsorientierung setzt sich aus den vier Elementen Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Betriebspraktikum und Elternarbeit zusammen. Die Ele-

GRAFIK 10:  
MODULE UND TEILNEHMENDE IM RAHMEN DES PROJEKTES STAR IM JAHR 2017



GRAFIK 11:  
VERTEILUNG DER ZIELGRUPPEN IN STAR



mente berücksichtigen die individuellen Bedarfe der einzelnen Schülerinnen und Schüler. Weitere Elemente, wie z. B. Betriebserkundungen und das Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen, sind optional und kommen je nach individuellem Bedarf zum Einsatz.

Geschlechtsspezifische Erfordernisse im Sinne des Gender Mainstreaming sowie von besonderen Bedarfslagen von behinderten Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund finden ebenfalls Berücksichtigung.

Bis zum 31.07.2017 wurden im Rheinland für den Auf- und Ausbau der vertieften Berufsorientierung aus der Initiative Inklusion rund 10 Mio. Euro verwendet. Während der Projektphase von STAR sind in NRW fast 14.000 Schülerinnen und Schüler erreicht worden. Sie haben sich mit Unterstützung der Integrationsfachdienste in insgesamt etwa 64.000 Modulen beruflich orientiert und nachschulische Perspektiven aufgebaut.

Im Bereich des LVR wurden während der Projektphase fast 29.000 Module durchgeführt. Mehr als 6.300 Schülerinnen und Schüler haben im Rheinland das modulare Angebot in der Projektphase genutzt. Männliche Jugend-

liche stellen mit über 60% die Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. STAR wurde im Rheinland in Kooperation mit 113 Förderschulen und 211 Schulen des Gemeinsamen Lernens umgesetzt. Zu den kooperierenden Schulen gehören auch die LVR-Förderschulen.

### 12.2.2 Verstetigung von STAR in der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“

Zum 01.08.2017 endete die Projektphase von STAR durch den Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung auf Landesebene, die nun eine dauerhafte Finanzierung der Berufsorientierung für Jugendliche mit Behinderungen als festem Bestandteil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ (KAoA) gewährleistet. Damit einher geht auch eine Namensänderung in „KAoA-STAR“.

In NRW wurde eine Anschlussfinanzierung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW), dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB NRW), der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) und den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe erarbeitet. Durch den Abschluss



[www.star.lvr.de](http://www.star.lvr.de)

einer Verwaltungsvereinbarung ist die Finanzierung von KAOA-STAR zu jeweils einem Drittel vom Land NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und den beiden Integrationsämtern beim LVR und LWL zunächst bis 2020 gesichert.

Das Erfolgsmodell STAR konnte so ohne Mengen- und Qualitätsverluste unter dem Dach von KAOA als „KAOA-STAR“ fortgeführt werden. Die bewährten Strukturen, wie z. B. die individuelle Begleitung durch die Integrati-

onsfachdienste (IFD) sowie die Koordination, Abwicklung und fachliche Steuerung durch die Koordinierungsstellen KAOA-STAR bei den Landschaftsverbänden bleiben erhalten. Das Konzept von KAOA-STAR wird weiterhin umgesetzt von spezialisierten Fachberaterinnen und Fachberatern der Integrationsfachdienste.

Das Angebot „KAOA-STAR – Schule trifft Arbeitswelt“ unterstützt Schülerinnen und Schüler mit einer Schwerbehinderung beim Übergang von der Schule in das Berufsleben.

## RASANT IN DEN BERUF – JOB-SPEED-DATING BRINGT JUGENDLICHE MIT BEHINDERUNG UND ARBEITGEBER AN EINEN TISCH

Beim Job-Speed-Dating trafen 2017 zahlreiche Schülerinnen und Schüler mit Behinderung auf Großkunden der Bundesagentur für Arbeit sowie regionale Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe. Die Jugendlichen stellten sich den Arbeitgebern für Betriebspraktika, Arbeits- und Ausbildungsstellen vor. Das LVR-Integrationsamt und die Bundesagentur für Arbeit organisieren die Job-Speed-Datings bereits im dritten Jahr.

Auch Noah und Jenny, beide 15 Jahre alt, haben an einem Speed-Dating teilgenommen. Sie besuchen eine LVR-Förderschule. Noah ist vor allem handwerklich interessiert und schon etwas geübt bei Vorstellungsgesprächen. Er hat sich mit seinem Lebenslauf bei einem Inklusionsunternehmen aus der Region vorgestellt. Nach dem Gespräch war er sehr zufrieden: „Es sieht gut aus, dass ich bei der Firma ein Praktikum absolvieren kann. Ich werde in den nächsten Tagen erneut Kontakt aufnehmen“, freut sich Noah.

Jenny, die nächstes Jahr ihren Realschulabschluss erreicht und gerne im Verwaltungsbereich arbeiten möchte, zog ebenso ein positives Fazit: „Es ist sehr hilfreich, mit den Firmen ins Gespräch zu kommen und sich zu informieren.“ Sie war in der Vergangenheit bereits erfolgreich und hat ein Praktikum als Verwaltungsfachangestellte und als Telefonistin gemacht. „Beides hat mir großen Spaß gemacht“, so Jenny.

An vier Standorten im Rheinland – Köln, Düsseldorf, Essen, Aachen – haben bis Ende 2017 sieben Kontaktbörsen stattgefunden. Pro Termin nehmen etwa 90 Jugendliche und zehn Unternehmen teil. Und die Liste der potenziellen Arbeitgeber überzeugt: Mit Vertretern unterschiedlichster Unternehmen – von der RWE Power AG über Dinea, Real, die Bayer AG und DHL bis hin zu Metro und McDonald's – sind viele Branchen und Berufsgruppen abgedeckt. Inzwischen nehmen auch regionale Arbeitgeber wie die Brauerei Früh und Inklusionsbetriebe an den Job-Speed-Datings teil. Damit haben die Schülerinnen und Schüler eine gute Chance, den für sie passenden Berufseinstieg zu finden.

## Das Jahr 2017 – eine wichtige Weichenstellung

2017 war ein sehr spannendes und wichtiges Jahr aus Sicht der STAR-Koordinierungsstelle des LVR.

Mit Unterzeichnung der Verwaltungsvereinbarung zu STAR zwischen dem Arbeitsministerium (MAGS), Schulministerium (MSB), der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (RD) und den beiden Landschaftsverbänden (LWL und LVR) im März 2017 wurde der Wechsel in das Regelangebot STAR unter dem Dach des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss“ kurz: KAoA nun vollends besiegelt. Dieser Schritt ist die eindrückliche Bestätigung des Erfolges der Projektjahre seit 2009 und freut uns natürlich wahnsinnig. Seit Beginn des Ausbaus eines flächendeckenden Angebots im Jahr 2012 haben wir insgesamt 6.343 Schülerinnen und Schüler mit insgesamt 28.832 Unterstützungsprozessen sowohl in Förderschulen als auch in Schulen des Gemeinsamen Lernens im Rheinland erreicht.

Ein solcher Wechsel von der Projektlaufzeit in ein Regelangebot bedeutet allerdings auch einige Veränderung. So hat sich in erster Linie der Name geändert. Mit Übertritt in KAoA zum 1. August 2017 erfolgte die Anpassung zu KAoA-STAR. Mit Auslaufen der Projektmittel des Bundesprogramms Initiative Inklusion wird nun die Finanzierung auf Grundlage des § 48 SGB III durch die RD NRW, das Land NRW und die Landschaftsverbände zu je einem Drittel sichergestellt.

Die Inhalte von STAR konnten weitestgehend erhalten bleiben, nur aus Modul wurde Element. Das heißt: Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, betriebliche Praktika, Elternarbeit, aber auch Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen oder besondere Angebote für die Schülerinnen und Schüler mit einer Sinnesbehinderung können weiterhin bedarfsorientiert und vor allem betriebsnah durch die Integrationsfachdienste im Rheinland angeboten werden – und unterstützen somit die schulische Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung bzw. in den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung, Körperlich-motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen und Sprache.

Aber wir ruhen uns auf den bisherigen Erfolgen nicht aus, sondern es gibt noch vieles zu tun, um die Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen zu optimieren. Demgemäß werden wir weiterhin die Inhalte der Elemente in STAR weiterentwickeln. Beispielsweise erproben wir aktuell eine Erweiterung der Instrumente in der Potenzialanalyse, um auch Schülerinnen und Schülern mit komplexeren Behinderungen hier ein entsprechendes Angebot machen zu können. Auch die Umsetzung von KAoA-STAR im Gemeinsamen Lernen stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen, denen wir uns aber sehr gerne stellen. So ist es gerade im inklusiven Kontext wichtig, das Wissen über die verschiedensten Angebote in der Berufsorientierung in NRW kundzutun, damit jeder Jugendliche auch das Angebot erhält, welches seinen Fähigkeiten und Bedarfen entspricht. Dementsprechend werden die Landschaftsverbände in 2018 eine neue Auflage der Lehrerfortbildungsreihe anstreben, die in den Jahren 2007 bis 2014 schon erfolgreich durchgeführt wurde und nun unter Berücksichtigung der neuen Vorgaben neu konzipiert wird.

Das Team der STAR-Koordinierungsstelle des LVR freut sich auf die neuen Herausforderungen im Bereich Übergang Schule – Beruf auch im Jahr 2018.

Eileen Witte  
(Programmkoordination KAoA-STAR)



Gruppenfoto KAoA-STAR. Von links nach rechts: Frauke Borchers, Ruth Hebler, Frauke Lorbach, Christiane Lux, Eileen Witte, Jürgen Scheuerhorst, Stefanie Freudenreich, Manfred Hagen. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR

## 13

## AKTIONEN, SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

## KURZ &amp; KNAPP

- Die betrieblichen Funktionsträger im Rheinland\*: 2.700 Vertrauenspersonen, 3.707 stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen, 237 Gesamt-, Bezirks-, Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen, 1.298 Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, 1.347 Beauftragte des Arbeitgebers und 363 Vertreter von BEM-Teams sowie rund 582 weitere betriebliche Funktionsträger.
- Das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes haben insgesamt 2.336 Personen wahrgenommen. 65% der Teilnehmenden gehörten der Schwerbehindertenvertretung an. 53% der Kursbesucher waren Frauen.
- In 72 Informationsveranstaltungen sind u.a. das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das Bundesteilhabegesetz und die Leistungen der Begleitenden Hilfe vorgestellt worden.
- 19 Publikationen sind neu erschienen, nachgedruckt oder aktualisiert worden.
- Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich auf der Messe „RehaCare“ mit dem Schwerpunkt „Arbeitsplätze, an denen alle arbeiten können! Welche Grundvoraussetzungen müssen vorhanden sein?“ und auf der Messe „Zukunft Personal“ mit dem Schwerpunkt „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.

\* soweit dem LVR-Integrationsamt bekannt

## 13.1 Seminare und Fortbildungsmaßnahmen

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

Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und Seminare als Inhouse-Veranstaltungen an. Die Kosten für Referentinnen und Referenten und Schulungsunterlagen werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

In 2017 haben insgesamt 168 Fortbildungsveranstaltungen an 427 Schulungstagen stattgefunden. 2017 sind neun Grund- und 20 Aufbaukurse für neu ins Amt gewählte bzw. nachgerückte Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen durchgeführt worden. Das Kursangebot für besondere Zielgruppen umfasst mittlerweile acht verschiedene Themenblöcke:

- SGB IX für Beauftragte des Arbeitgebers und Personalverantwortliche

- SGB IX für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche in Integrationsunternehmen, -Abteilungen und -betrieben
- SGB IX für Betriebs- und Personalräte
- SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht
- Mit langzeiterkrankten Tarifbeschäftigten richtig umgehen
- Für die Arbeit der Stufenvertretungen
  - Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung in der Praxis
  - „Mir geht’s gut“ – Selbstmanagement für mehr Freude am Amt.

Neue Kurse 2017:

- Neuerungen im SGB IX und ihre Auswirkungen auf die Praxis
- Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist weiterhin ein wichtiges Thema für private und öffentliche Arbeitgeber. Daher bleibt es fester Bestandteil des Informations- und Schulungsangebotes des LVR-Integrationsamtes. Im Jahr 2017 wurden 6 Praxistage zu den Schwerpunktthemen „Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln“, „Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte“ und „Führen schwieriger Gespräche“ durchgeführt.

Im Berichtsjahr haben 67 Inhouse-Veranstaltungen an insgesamt 70 Schulungstagen für 37 private und 14 öffentliche Arbeitgeber stattgefunden. Bei diesem Angebot des LVR-Integrationsamtes stehen überwiegend Fach- und

Einzelinhalte im Vordergrund, die sich konkret mit den Anforderungen des Betriebes bzw. der Verwaltung auseinandersetzen. Neben dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, der Prävention und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement bestand 2017 eine hohe Nachfrage in Bezug auf die Neuerungen des SGB IX.

### Teilnehmerkreis

Im langjährigen Durchschnitt nehmen über 2.300 betriebliche Interessenvertretungen das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Der Bereich Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Integrationsamtes geht dabei flexibel auf die Rahmenbedingungen der Interessenvertretungen ein.

Mit einem Anteil von 65% stellen Vertrauenspersonen, stellvertretende Schwerbehindertenvertretungen und Stufenvertretungen die Mehrheit der Veranstaltungsteilnehmenden. Es nehmen regelmäßig über 100 Beauftragte des Arbeitgebers und 160 Betriebs- und Personalräte das Angebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Über 20% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nicht mehr die klassischen betrieblichen Funktionsträger nach dem SGB IX, sondern zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilungen, Integrations- und BEM-Beauftragte. Der Anteil der Frauen in betrieblichen Funktionen und damit an den Teilnehmern insgesamt ist im vergangenen Jahr leicht zurückgegangen und lag 2017 bei 53%. Die Teilnehmenden der Inhouse-Veranstaltungen für Unternehmen mit Sitz im Rheinland stellen regelmäßig mehr als ein Drittel des teilnehmenden Personenkreises.

TABELLE 32:  
SCHULUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES

	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Zahl der Schulungsveranstaltungen, davon	168	183	219	149	171	174
· Grund- und Aufbaukurse	29	38	53	6	33	45
· Informationsveranstaltungen	72	67	80	61	65	59
· Sonderseminare	52	64	72	58	56	70
Schulungstage, davon	427	385	456	231	306	378
· eintägige Veranstaltungen	75	69	87	65	72	57
· mehrtägige Veranstaltungen	93	113	132	62	87	117
Teilnehmende*, davon	2.336	2.562	3.223	2.231	2.534	2.738
· Vertrauenspersonen	1.523	1.580	1.947	1.298	1.450	1.555
· Beauftragte des Arbeitgebers	110	138	152	143	182	273
· Betriebs- und Personalräte	160	115	132	176	138	99
· Sonstige**	543	729	992	614	764	811

\* 56% der Teilnehmer sind Frauen

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



Bild 39: DAS TEAM SEMINARE. VON LINKS NACH RECHTS: ULRIKE RÖSER, BEATE MÜLLER, SILKE PICKARTZ, RENATE POLDUWE, OLAF FIEGE, BRITTA STEGMANN, BIRGIT KOTHE, SUSANNE HOYER. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR

### Informationsveranstaltungen

Zusätzlich zu dem vom LVR-Integrationsamt angebotenen Kursprogramm und den Inhouse-Veranstaltungen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes zu 52 Veranstaltungen anderer Träger (Arbeitgeber, Institutionen, Organisationen) eingeladen worden, um dort die Inhalte des Schwerbehindertenrechts vorzustellen. Dabei sind die Themen Arbeitsrecht, aktuelle Rechtsprechung, das Leistungsangebot der Reha-Träger und das Betriebliche Eingliederungsmanagement bis hin zu behinderungsspezifischen Themen aufgegriffen worden.

Damit hat sich die Anzahl der Informationsveranstaltungen im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht. Die durchschnittliche Gruppengröße bei diesen Veranstaltungen liegt bei 14 Teilnehmenden. Dabei hat sich der Themenschwerpunkt im Berichtsjahr verschoben. Während

2016 noch das Betriebliche Eingliederungsmanagement am häufigsten angefragt wurde, stand im Berichtsjahr auch hier die Novellierung des SGB IX bei 25 % der Informationsveranstaltungen im Vordergrund.

Seit mehreren Jahren informieren sich beim LVR-Integrationsamt immer wieder auch ausländische Delegationen, die sich für die rechtlichen Regelungen der beruflichen Behindertenhilfe, deren praktische Umsetzung und die Erfahrungen des Integrationsamtes interessieren. In den Vorjahren haben sich Delegationen aus Israel, Kasachstan, China, Malaysia, Südkorea und Japan beim LVR-Integrationsamt über die klassische Arbeitsplatzförderung und ihre Finanzierung, aber auch über Instrumente wie Arbeitsassistenz und Integrationsunternehmen informiert. 2017 war erneut eine Delegation aus Südkorea sowie eine Delegation aus der Türkei zu Gast.

## 13.2 Öffentlichkeitsarbeit

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

### Veranstaltungen

#### RehaCare International in Düsseldorf

Das LVR-Integrationsamt beteiligte sich mit einem Informations- und Beratungsstand an der Messe „RehaCare International“ vom 4. bis 7. Oktober 2017 in Düsseldorf. Mit

39.000 Fachbesucherinnen und Fachbesuchern, Betroffenen und Angehörigen sowie 780 Ausstellern aus 39 Ländern im Jahr 2017 gehört die Messe zu den bedeutendsten Veranstaltungen rund um das Thema Rehabilitation.

Die Integrationsämter von LVR und LWL haben sich und ihre Arbeit an ihrem Gemeinschaftsstand unter dem Thema „Arbeitsplätze, an denen alle arbeiten können!“ präsentiert. An drei Arbeitsplätzen aus den Bereichen



Bild 40: BLICK AUF DEN MESSESTAND DES LVR- UND LWL-INTEGRATIONSAMTES. FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR



Bild 41: DAS TEAM DES LVR-INTEGRATIONSAMTES UND LVR-DIREKTORIN ULRIKE LUBEK (UNTEN MITTE). FOTO: GUIDO SCHIEFER / LVR

Büro, Industrie und Kommissionierung zeigten die Integrationsämter, welche Grundvoraussetzungen vorhanden sein sollten, um Arbeitsplätze zu schaffen, an denen alle arbeiten können. Dabei muss es den Beschäftigten vor allem möglich sein, gut zu hören und gut zu sehen. Ebenso wichtig ist eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Außerdem boten die Integrationsämter verschiedene offene Vorträge direkt in der Messehalle im Themenpark „Menschen mit Behinderung im Beruf“ an. Die Themen waren:

- Die Reform des SGB IX im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes und seine Auswirkungen auf die Praxis
- Leichte Sprache – Was sie ist und wie sie geht
- Gesundheit und Teilhabe in der digitalen Welt
- Das LVR-Budget für Arbeit
- Das LWL-Budget für Arbeit
- Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt:  
Die Zusammenarbeit von BA und BIH

Großen Raum nahm die Beratung von Menschen mit Behinderung auf der „Round Table Fläche“ ein. Dort informierten rund 30 Expertinnen und Experten der beiden Integrationsämter sowie der Integrationsfachdienste über Themen wie Übergang aus der Schule oder Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt, Eingliederungshilfe, Kündigungsschutz oder Förderungen für Menschen mit Schwerbehinderung und Arbeitgeber.

### Zukunft Personal 2017 in Köln

Das LVR-Integrationsamt war vom 19. bis 21. September 2017 zum zwölften Mal mit einem Informations- und Beratungsstand bei der „Zukunft Personal“, der größten Branchenmesse für Personalwesen in Europa, vertreten. Mehr als 770 Aussteller präsentierten ihre Produkte und Dienstleistungen in der KölnMesse den mehr als 17.800 Fachbesucherinnen und Fachbesuchern. Besonders gefragt waren Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, aber auch Beratung zu Leistungen der Integrationsämter und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Beruf.

### Fachtagung „Teilhabe am Arbeitsleben – Das Bundesteilhabegesetz macht sich auf den Weg“

Am 6. November 2017 diskutierten rund 250 Fachleute aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Integrationsfachdiensten, Inklusionsprojekten und Schwerbehindertenvertretungen über das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und wie es gemeinsam gut umgesetzt werden kann. Zu der Tagung hatten die LVR-Dezernate Schulen und Integration sowie Soziales gemeinsam eingela-



Bild 42: MODERIERTES GESPRÄCH BEI DER FACHTAGUNG IM NOVEMBER 2017 IN KÖLN. FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

den. Ziel war es, gemeinsam einen Überblick über das BTHG zu erlangen sowie einen vertiefenden Blick auf die sich daraus ergebenden neuen gesetzlichen Leistungen der Eingliederungshilfe zu werfen, die in Form des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ von der LVR-Eingliederungshilfe und dem LVR-Integrationsamt gemeinsam erbracht werden. Ebenso standen die im Gesetz als „andere Leistungsanbieter“ bezeichneten Akteure im Fokus, die als Alternative zu den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aktiv sein sollen. Thema war außerdem der Übergang von der Schule in den Beruf für junge Menschen mit Behinderung. Nach einem einführenden Vortrag von Prof. Dr. Katja Nebe (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) zum BTHG nahmen die Tagungsgäste an moderierten Gesprächen und drei verschiedenen Fachforen teil, deren Ergebnisse im Plenum diskutiert wurden.

### BAR-Tagungen

Das LVR-Integrationsamt und die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) arbeiten 2017/2018 zusammen, um über das novellierte SGB IX im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes zu informieren. Auf vier

inhaltsgleichen Informationsveranstaltungen der BAR werden der Aufbau des Gesetzes und Änderungen im Bereich Rehabilitation und Teilhabe erläutert. Mittels Fallbeispielen werden die relevanten Änderungen verdeutlicht und moderierte Fragerunden mit Expertinnen und Experten verschiedener Akteure bieten interessante Einblicke in die neuen gesetzlichen Vorschriften. An den Veranstaltungen in Nürnberg, Kassel, Stuttgart und Essen wirkten Gerhard Zorn (Leiter der Abteilung Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz), Timo Wissel (Leiter der Abteilung Seminare und Öffentlichkeitsarbeit) und Harald Kill (Teamleiter der Abteilung Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz) vom LVR-Integrationsamt mit.

### Vortragsreihe des Bundesverbandes der Berufsförderungswerke e. V.

Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. lud im April in Berlin zum Auftakt der Vortragsreihe „Fit für die Zukunft – Chancen und Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation“ ein. Melanie Glücks vom LVR-Integrationsamt referierte unter dem Motto „Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt“ zum Thema „Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Perspektive des LVR-Integrationsamtes“. Unter anderem ging es bei der Veranstaltung auch um das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Begleitung von psychisch erkrankten Menschen im Prozess der beruflichen Rehabilitation.

### Überarbeitete Internetpräsenz des LVR-Integrationsamtes

Das LVR-Integrationsamt hat 2017 seine Präsenz im Internet aktualisiert und übersichtlicher strukturiert. Die Informationen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und zu den Unterstützungsangeboten des LVR-Integrationsamtes lassen sich nun direkt und ganz leicht über die Adresse [www.integrationsamt.de](http://www.integrationsamt.de) abrufen. Auch der Weg zu den gesuchten Informationen von der Startseite [www.lvr.de](http://www.lvr.de) aus ist nun deutlich kürzer. Mit nur zwei Klicks gelangt man über „Soziales“ und dann über den Reiter „Integrationsamt“ direkt zu allen wichtigen Themen des LVR-Integrationsamtes, die hier besser strukturiert und gebündelt aufbereitet sind.

### Filme zur Zusammenarbeit der Inklusionsberatung der Kammern und des LVR-Integrationsamtes

Das LVR-Integrationsamt hat gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Köln Filme zu drei Kölner Unternehmen produziert und veröffentlicht, die erfolgreich Menschen mit Behinderung beschäftigen. In allen drei Unternehmen hat Alexander Reimer, der Inklusionsberater der IHK zu Köln, im Auftrag und mit dem LVR-Integrationsamt gemeinsam beraten. Die drei Unternehmen unterschiedlicher Größe sowie die dort beschäftigten Menschen mit Behinderung hatten jeweils unterschiedliche Anforderungen. Die Filme zeigen, wie individuell und passgenau die Beratung und Begleitung durch die Kammern und das LVR-Integrationsamt erfolgt und welche Lösungen gefunden wurden, damit die Frauen und Männer erfolgreich eingestellt und beschäftigt werden können. Vorgestellt werden der Kölner Kurierdienst Quick-Line, Ford in Köln sowie die Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft in Köln. Außerdem stellen Christoph Beyer, Leiter des LVR-Integrationsamtes, und Jasna Rezo-Flanze, Leiterin Fachkräftesicherung bei der IHK zu Köln, in einem Interview die erfolgreiche Zusammenarbeit beider Institutionen vor.

Im Rheinland sind mittlerweile alle Handwerkskammern sowie vier von acht Industrie- und Handelskammern und die Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen mit einer Inklusionsfachberatung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ausgestattet worden. So erreicht das Unterstützungsangebot des LVR-Integrationsamtes etwa eine halbe Million weitere Arbeitgeber – insbesondere mittelständische Unternehmen und Kleinbetriebe.

### Neue Medien

Das LVR-Integrationsamt engagiert sich stark bei der Internetplattform der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH, [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)). Eine Online-Akademie bietet interaktive Wissensvermittlung, Workshops und Kontakte zu Expertinnen und Experten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu Inklusionsvereinbarungen an. Das Angebot der Akademie will eine flexible und unbürokratische Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen bzw. praxisnahe Hin-



[www.integrationsamt.lvr.de](http://www.integrationsamt.lvr.de)



Bild 43: EIN FILM ÜBER EINEN SEHBEHINDERTEN TRAINEE BEI DER DEUTSCHEN INVESTITIONS- UND ENTWICKLUNGSGESELLSCHAFT. FOTO: STANDBILD AUS DEM FILM

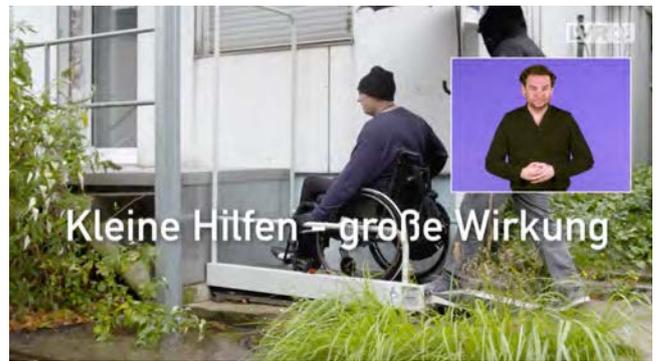


Bild 44: DIE FILME SIND ALLE AUCH MIT GEBÄRDEN-SPRACHVIDEOS VERSEHEN. FOTO: STANDBILD AUS DEM FILM



Die Filme sind auf der Internetseite des LVR-Integrationsamtes sowie auf dem Youtube-Kanal des LVR zu sehen.

[www.integrationsamt.lvr.de](http://www.integrationsamt.lvr.de) → Schulungs- und Informationsangebot → Filme und Medien



[www.youtube.com/user/LVRMedien](https://www.youtube.com/user/LVRMedien)

weise liefern, die für die Erarbeitung und zum Abschluss einer verbindlichen Vereinbarung hilfreich sind. In Fachforen tauschen sich mittlerweile über 9.000 registrierte Nutzerinnen und Nutzer unter anderem zu den Themen „Arbeit der Schwerbehindertenvertretung“, „Inklusionsvereinbarungen“, „Arbeitsmarkt“ oder „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ aus.

### Informationsmaterial

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

Im Jahr 2017 ist eine aktualisierte Auflage des Arbeitsheftes „Leistungen zur Teilhabe“ und „Behinderung und Ausweis“ erschienen.

Erstmalig stellt das LVR-Integrationsamt das Thema „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ in „Leichter Sprache“ vor. Damit ergänzt das Heft, das als Download

verfügbar ist, die umfassende Neuauflage „ZB Spezial: Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2018“. Neu im Portfolio ist auch die Broschüre „Autismus im Beruf“.

Die in der Reihe „ZB Ratgeber“ erschienenen Broschüren vermitteln Themen kompakt und verständlich. Der Ratgeber ist geeignet, sich einen guten Überblick über das dargestellte Thema zu verschaffen. In der Reihe sind bisher erschienen: „Der besondere Kündigungsschutz“, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Behinderung und Ausweis“, „Ausgleichsabgabe“ sowie „Leistungen der Integrationsämter“. Die Reihe wird fortgesetzt.

Das LVR-Integrationsamt ist beteiligt an der bundesweit erscheinenden Zeitschrift „Behinderte im Beruf“ (ZB) und fügt jeder Ausgabe die regionale Beilage „ZB Rheinland“ bei. Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich. Die Auflage der ZB im Rheinland beträgt rund 30.000 Exemplare. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes sind zu beziehen über das Online-Bestellsystem des LVR. Den aktuell mehr als 10.000 betrieblichen Funktionsträgern im Rheinland werden alle Veröffentlichungen automatisch nach Erscheinen zugesandt.



Bild 45: TEAM ÖFFENTLICHKEITSARBEIT BEIM LVR-INTEGRATIONSAMT. VON LINKS NACH RECHTS: BIRGIT WERTH, ANNA ESSER, CHRISTINA WORTMANN, ANGELINA FISCHER. FOTO: ALEXANDRA KASCHIRINA/LVR



[www.integrationsamt.lvr.de](http://www.integrationsamt.lvr.de) → Wir über uns →  
Formulare und Publikationen

## FACHLEXIKON-APP ABC BEHINDERUNG & BERUF



Das Fachlexikon aus dem Handbuch „ABC Behinderung und Beruf“ (5. überarbeitete Ausgabe 2014) ist auch als App für mobile Endgeräte verfügbar. Die über 300 Stichworte lassen sich im Volltext bequem durchsuchen und auf einer Merkliste speichern. Damit das Wissen unterwegs auch verfügbar ist, wenn keine Netzwerkverbindung besteht, werden sämtliche Artikel des Lexikons bei der Installation auf das Gerät kopiert.

## YOUTUBE-KANAL „INTEGRATIONSÄMTER“



Die Integrationsämter haben auf YouTube einen eigenen Videokanal. Die Filme informieren über die Aufgaben der Integrationsämter und zeigen viele Beispiele für eine erfolgreiche berufliche Integration schwerbehinderter Menschen, optional mit Untertiteln und Gebärdensprache.  
[www.youtube.com/user/integrationsaemter](http://www.youtube.com/user/integrationsaemter)

## Seminare und Öffentlichkeitsarbeit gehen Richtung Digitalität

Lohnkostenzuschüsse, persönliche und kostenlose Beratung, Begleitung am Arbeitsplatz, Investitionskostenzuschüsse, Seminare und Vorträge – das sind nur einige Beispiele für die vielfältigen Leistungen, die das LVR-Integrationsamt für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung im Angebot hat. Aber all dies muss bekannt sein, damit es auch in Anspruch genommen wird. Diese Bekanntheit zu schaffen und stetig zu steigern, ist Aufgabe der Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben.

In den kostenlosen Seminaren des LVR-Integrationsamtes erhalten die Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams, also die Schwerbehindertenvertretung, der Inklusionsbeauftragte sowie Betriebs- und Personalräte, alle Informationen, um ihre Aufgaben gut wahrnehmen zu können.

Um Integrationsteams und Arbeitgebern weitere Zugangsmöglichkeiten zu unseren vielfältigen Themen zu geben und unser Angebot für die Zukunft aufzustellen, führen wir seit Anfang 2018 einen Dialog mit den Teil-

nehmenden unserer Seminare. Ziel ist es zu erfahren, wie wir die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen und in welcher Form E-Learning-Angebote in Zukunft die Face-to-face-Seminare des LVR-Integrationsamtes sinnvoll ergänzen können. Auch die Erweiterung eines möglichst barrierearmen Angebotes ist uns dabei wichtig. Diesen Prozess fortzuführen und ein E-Learning-Angebot aufzubauen, wird in den kommenden Jahren einen Schwerpunkt unserer Arbeit bilden.

Im Herbst 2018 ist es wieder so weit – die Wahlen der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und der stellvertretenden Mitglieder für die nächsten vier Jahre stehen an. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Unternehmen Experte zu Fragen der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Menschen. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag für die inklusive Gestaltung des Arbeitsumfeldes.

Beschäftigte und Unternehmen profitieren vom ehrenamtlichen Engagement und vom breiten Wissen der Schwerbehindertenvertretung. Als LVR-Integrationsamt bieten wir Seminare zur Planung und Durchführung der Wahlen an, um beim reibungslosen Ablauf der Wahlen zu unterstützen. Dafür halten wir umfangreiche Broschüren



Simone Zimmer (links) und Frauke Borchers, Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR

und Informationen auf unserer Internetseite bereit – nun auch in Leichter Sprache. Auch im kommenden Jahr werden wir wieder ein umfangreiches Schulungsangebot bereitstellen, das den Informationsbedarf der neuen und wiedergewählten Funktionsträger und den erweiterten Schulungsanspruch aufgreift.

Auch im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit steht die Verbesserung der digitalen Verfügbarkeit von Informationen im Fokus. Daher hat das LVR-Integrationsamt seinen Internetauftritt im letzten Jahr hinsichtlich der Übersichtlichkeit und des Gesamtangebotes überarbeitet. Unter einem eigenen Navigationspunkt „Integrationsamt“, erreichbar über [www.lvr.de](http://www.lvr.de) → Soziales, finden sich jetzt die Inhalte des LVR-Integrationsamtes in einer neuen Navigationsstruktur und redaktionell geschärft. Weitere Verbesserungen und Projekte im digitalen Auftritt des LVR-Integrationsamtes sind in Planung.

Damit zusammen hängt auch die Planung zur Professionalisierung des optischen Auftritts. Derzeit sind Konzepte zu einem einheitlichen, modernen und griffigen eigenen visuellen Auftritt des LVR-Integrationsamtes in Planung.

Wer sich gerne in Filmen über das Thema Beschäftigung und Behinderung informieren will, sollte sich die Filme ansehen, die das LVR-Integrationsamt gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer zu Köln (IHK) im letzten Jahr produziert und veröffentlicht hat. Drei der Filme zeigen erfolgreiche Beispiele der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Köln, bei denen der Inklusionsberater der IHK und das LVR-Integrationsamt intensiv zusammengearbeitet haben. Im vierten Film sprechen Christoph Beyer, Leiter des LVR-Integrationsamtes, und Jasna Rezo-Flanze, Leiterin Fachkräftesicherung der IHK Köln, über die Zusammenarbeit beider Institutionen und die Bedarfe und Wünsche von Arbeitgebern.

Alle weiteren Informationen, das Kursprogramm sowie die Filme des LVR-Integrationsamtes finden Sie im Internetauftritt:



[www.integrationsamt.lvr.de](http://www.integrationsamt.lvr.de)

## 14

# PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT NACH SGB IX

## KURZ & KNAPP

- Es wurden 687 Präventionsverfahren i. S. d. § 167 Abs. 1 SGB IX in 2017 eingeleitet. Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren in Angriff zu nehmen, stehen personenbedingte Gründe mit 74 % im Vordergrund. In rund 36 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Bei 245 Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurden die Fachstellen beteiligt. In 27 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Die Zahl der BEM- und Präventionsverfahren, die in einem Kündigungsschutzverfahren enden, liegt bei 18 bzw. 19 %.
- Im Jahr 2017 haben 5 Arbeitgeber für ihr Konzept und die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Prämie erhalten.

## 14.1 Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX

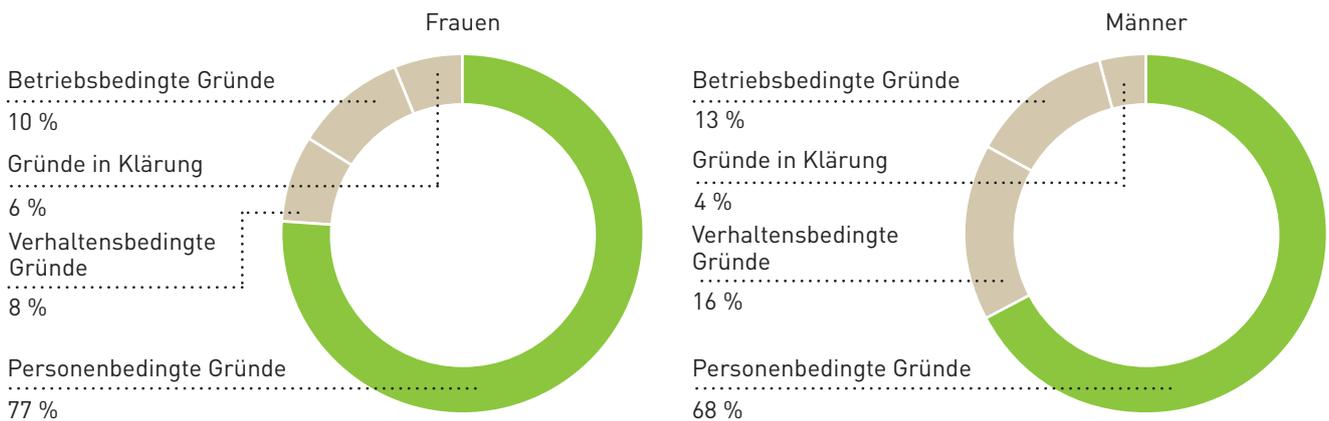
Prävention im Allgemeinen bezeichnet jede Maßnahme, die darauf ausgerichtet ist, eine Beeinträchtigung der Gesundheit (Krankheit, Verletzung) zu verhindern, zu verzögern oder weniger wahrscheinlich werden zu lassen. Prävention im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsplätze von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen langfristig zu sichern, indem auftretende Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art frühzeitig erkannt und beseitigt bzw. abgemildert werden. Arbeitgeber sind zur Prävention verpflichtet. Sie müssen bei Eintreten von Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt bzw. die Fachstellen einschalten.

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

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

Die Fachstellen – als erste Ansprechstelle für die Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – sind in den vergangenen Jahren immer häufiger bei Präventionsfällen hinzugezogen worden. Im Jahr 2017 sind 687 Präventionsfälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. In 35 % der Fälle waren schwerbehinderte Frauen betroffen. Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren einzuleiten, stehen personenbedingte Gründe mit über 74 % im Vordergrund. Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen hier nicht (vgl. Grafik 18). Über 665 Präventionsanfragen konnten die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen für Men-

GRAFIK 12:  
VERTEILUNG DER GRÜNDE NACH GESCHLECHT IM RAHMEN VON PRÄVENTION IN %

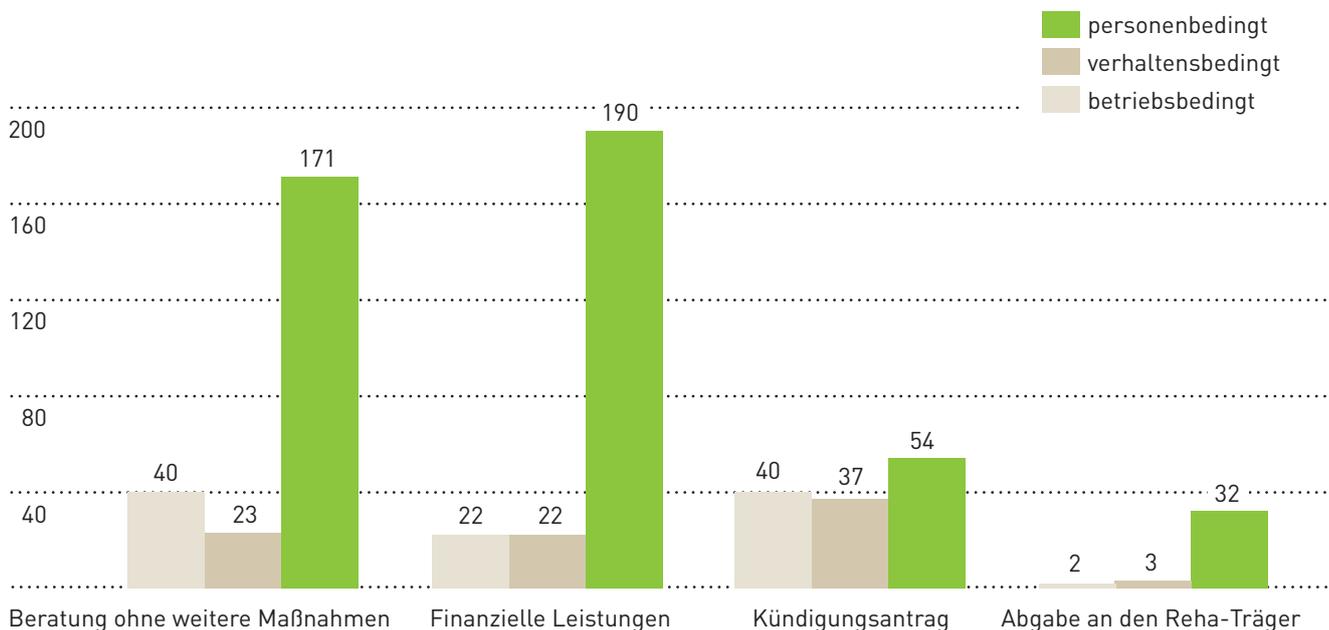


schen mit Behinderung im Arbeitsleben im Rheinland im Jahr 2017 abschließend bearbeiten. In 36 % der Verfahren haben die Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In 36 % der Kontakte haben die Fachstellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht notwendig. Rund 6 % der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 20 % der als Präventionsfall 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 Fachstelle schon frühzeitig mit eingebunden hatte. Umgekehrt werden Integrationsämter wie auch Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Präventionsverpflichtung den Kündigungsantrag des Arbeitgebers sehr genau prüfen und darauf achten, dass der Arbeitgeber im Vorfeld der Kündigung alle Maßnahmen eingeleitet hat, um diese abzuwenden.

GRAFIK 13:  
AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN PRÄVENTIONSVERFAHREN GEM. § 167 ABS. 1 SGB IX

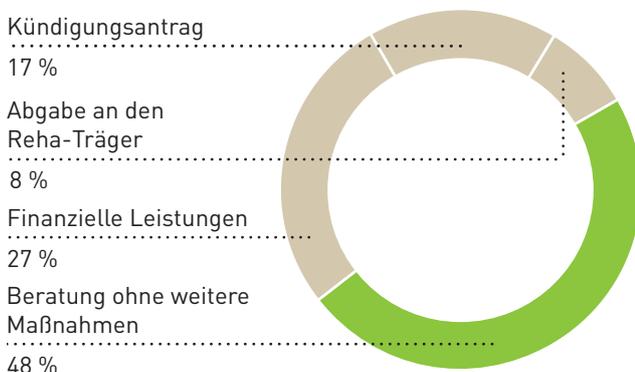


## 14.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX

Mit dem Gesetz zur „Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen“ vom 23. April 2004 (Sozialgesetzbuch IX) hat der Gesetzgeber die betriebliche Prävention mit der Einführung der Vorschrift zum betrieblichen Eingliederungsmanagement weiter gestärkt. Der Gesetzgeber verpflichtet die Arbeitgeber, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Sind von einem BEM-Verfahren schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen, kann der Arbeitgeber hier ebenso auf die Unterstützung der Fachstellen zugreifen wie in einem Präventionsverfahren.

Im Jahr 2017 sind 222 BEM-Fälle an die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen im Rheinland herangetragen worden, dabei waren in 34 % der BEM-Verfahren schwerbehinderte Frauen betroffen. 202 Fälle konnten in 2017 abgeschlossen werden. In 27 % der Verfahren haben die Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In 48 % der Kontakte haben die Fachstellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht erforderlich. Rund 8 % der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 17 % der als BEM-Fall bekannt gewordenen Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.

GRAFIK 14:  
AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN BEM-VERFAHREN



### Prämie Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach § 167 Abs. 3 SGB IX können die Rehabilitationsträgern und die Integrationsämtern Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagements einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Seit 2007 zeichnet das LVR-Integrationsamt Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes für ihre vorbildliche Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus. Von 2006 bis 2017 hat es insgesamt 56 ausgezeichnet.

Voraussetzung für die Prämierung ist das Vorliegen einer betrieblichen Vereinbarung zum BEM, die konkrete Regelungen zu betrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten enthält und geeignet ist, die gesetzlichen Ziele der Präventionsbestimmung zu realisieren sowie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiter zu sichern.

Mehr Informationen zu den Kriterien für die Vergabe von Prämien an Arbeitgeber durch das LVR-Integrationsamt finden Sie unter:

[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/integrationsamt\\_2/schulungs\\_und\\_informationsangebot/betriebliches\\_eingliederungsmanagement/bem\\_praemie](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/integrationsamt_2/schulungs_und_informationsangebot/betriebliches_eingliederungsmanagement/bem_praemie).

Die Preisträger 2017 sind im Folgenden aufgeführt:

### Stadt Düren

Die Stadtverwaltung Düren gliedert sich in insgesamt vier Dezernate auf. Rund 960 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen in 16 Ämtern, sieben Stabsstellen, zwei eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und dem Personalrat dafür, dass die Stadtverwaltung den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Besucherinnen und Besuchern der Stadt umfangreiche und serviceorientierte Dienstleistungen bieten kann.

Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beträgt 5,46 %.

Bereits seit mehreren Jahren erarbeitet die Stadt Düren Konzeptionen für einen optimalen Aufbau von Präventionsmaßnahmen. Gemeinsam mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung wurde daher zum



Bild 47: LVR-DIREKTORIN ULRIKE LUBEK (2.V.L.) ZEICHNETE DIE STADT DÜREN AUS. MIT DABEI (V.L.N.R.): TOBIAS KLAUS (REFERENT DER LVR-DIREKTORIN), TIMO WISSEL (LVR-INTEGRATIONSAMT), PAUL LARUE (BÜRGERMEISTER DER STADT DÜREN), HELGA SCHABRAM (PERSONALRÄTIN DER STADT DÜREN), DAGMAR BONGARTZ (MITARBEITERIN IN DER PERSONALENTWICKLUNG DER STADT DÜREN), HANS-WERNER KLINKHAMMER (LEITER PERSONALAMT DER STADT DÜREN), HELMUT GÖDDERTZ (PRESSESPRECHER DER STADT DÜREN UND VORSITZENDER BETRIEBSSPORT). FOTO: LUDOLF DAHMEN/LVR

3. August 2017 eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen.

Im Rahmen der Präventionsmaßnahmen bietet die Stadt ein reichhaltiges Angebot im Bereich Betriebssport und erarbeitet verschiedene Gefährdungsbeurteilungen, besonders auch für Arbeitsplätze von Menschen mit körperlichen Behinderungen und psychischen Beeinträchtigungen.

Aus der Bewerbung der Stadt Düren geht hervor, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement als ein strukturiertes und transparentes Verfahren von allen Beteiligten verstanden wird. Mit einem Intranetauftritt und einem eigens für die Angestellten entwickelten BEM-Flyer wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement ausführlich vorgestellt.

### **Erftverband**

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist der Erftverband ein umwelt- und gemeinwohlorientiertes Non-Profit-Unternehmen. Er wird getragen von rund 250 Mitgliedern aus Kommunen, Kreisen, Elektrizitätswirtschaft, Gewerbe, Industrie, Wasserversorgung, Fischerei, Landwirtschaft und Bergbau.

Der Erftverband beschäftigt rund 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erfüllt die Beschäftigungsquote der



Bild 48: CHRISTOPH BEYER, LEITER LVR-INTEGRATIONSAMT (MITTE) ÜBERREICHTE DIE BEM-PRÄMIE AN ARNOLD THOMAS (LINKS, BEREICHSLEITER PERSONAL UND VERWALTUNG GF) UND AN MICHAEL BÖNSCH (RECHTS, BEM-BEAUFTRAGTER, BETRIEBLICHER SUCHTBEAUFTRAGTER). FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen mit 10% überdurchschnittlich. Der eingereichte, ausführliche Jahresbericht zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zeigt deutlich, dass das Verfahren als nachhaltiges betriebliches Instrument verstanden wird. Die betroffenen „BEM-Fälle“ erhalten seit dem 1. Januar 2017 einen Feedbackbogen, damit der Prozess stetig optimiert werden kann.

Neben dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement liegt der Fokus auch auf der Prävention. Hierzu gehören unter anderem Gesundheitstage, wöchentliche Fitness-Angebote, Zuschüsse zu individuellen gesundheitsfördernden Maßnahmen, Demografieanalysen und Mitarbeiterumfragen.

Bereits im Jahr 2011 wurde der Erftverband mit dem damaligen „LVR-Prädikat behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde bereits im Jahr 2010 eingeführt. Im Rahmen einer kontinuierlichen Evaluation und eines damit einhergehenden Verbesserungsprozesses wurde die Dienstvereinbarung zum 1. Januar 2016 neu abgeschlossen. Der Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) des Erftverbandes ist zertifizierter Disability-Manager.

### **Asklepios Klinik Sankt Augustin**

Die Asklepios Klinik Sankt Augustin mit 14 Fachabteilungen ist spezialisiert auf die Bedürfnisse kranker Kinder aller Altersstufen, vom Frühgeborenen bis zum Jugendlichen. In Sankt Augustin sind insgesamt knapp 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinderklinik beschäf-



Bild 49: PROF. DR. ANGELA FABER, DEZERNENTIN SCHULE UND INTEGRATION (3. V. R.) ZEICHNETE DIE ASKLEPIOS KLINIK SANKT AUGUSTIN AUS. MIT DABEI (V. L. N. R.): TIMO WISSEL (LVR-INTEGRATIONSAMT), KRISTIN HELMS (BEM-BEAUFTRAGTE), UWE JANSEN (GESCHÄFTSFÜHRER), REINHOLD MEYER (BEM-BEAUFTRAGTER) UND DR. ANDREAS KÄMPER (BETRIEBSARZT). FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

tigt. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellt behinderten Menschen liegt bei 7,65%. Das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde in der Asklepios Klinik Sankt Augustin bereits 2011 eingeführt. Im Rahmen der Konstituierung des neuen BEM-Teams wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement zunehmend intensiver gelebt. Seit 2014 gab es 273 BEM-Verfahren, davon wurde in 111 Fällen das Verfahren angenommen und eröffnet. Das spricht für eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Aus der Bewerbung geht hervor, dass das „Instrument BEM“ als Baustein eines Gesundheitsmanagements verstanden und genutzt wird. Die Erfahrungen aus den einzelnen BEM-Verfahren sollen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsprävention genutzt werden und darüber hinaus die Integration der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtern.

Der Klinikverband Asklepios ist in 14 Bundesländern mit rund 150 medizinischen Einrichtungen vertreten und damit Europas größter Klinikbetreiber in privatem Familienbesitz.



Bild 50: CHRISTOPH BEYER, LEITER LVR-INTEGRATIONSAMT (L.) ÜBERREICHTE DIE BEM-PRÄMIE AN PETER STAPELFELDT (STANDORTVERANTWORTLICHER FÜR KOMBI-VZ). FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

### dm

In einem der fortschrittlichsten Logistikzentren Europas sorgen mehr als 2.000 Mitarbeiter für einen reibungslosen Warenfluss: Das größte Verteilzentrum von dm-drogerie markt beliefert vom Standort Weilerswist aus rund 1.850 dm-Märkte in Deutschland.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wurde 2008 bei dm eingeführt und seitdem stetig weiterentwickelt. Im dm-Verteilzentrum Weilerswist lag die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen 2017 überdurchschnittlich bei 9,4%.

Die Bewerbung des dm-Verteilzentrums Weilerswist zeichnet sich durch eine umfangreiche Konzeption im BEM aus. Diese bezieht die Betrachtung der gesundheitlichen Belastungen sowie die präventiven kollektiven und individuellen Maßnahmen mit ein. Zudem berücksichtigt sie insbesondere den Datenschutz. Dabei steht, entsprechend der dm-Philosophie, der Mensch im Mittelpunkt. Gewährleistet wird dies durch einen intensiven Austausch aller Beteiligten im Zusammenspiel mit dem betrieblichen Sozial- und Gesundheitsmanagement.



Bild 51: GERHARD ZORN, STELLVERTRETENDER LEITER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES (3. V. R.) ÜBERGAB DIE BEM-PRÄMIE AN DIE ESCHMANNSTAHL GMBH & CO. KG. MIT DABEI (V.L.N.R) MARKUS KREPSCHIK (GESCHÄFTSFÜHRER), ANGELIKA KORFF (BEM-BEAUFTRAGTE), PETRA RODENBÜCHER (BETRIEBSÄRZTIN), AXEL MAEREVOET (PRODUKTIONSLEITER UND PROKURIST), ACHIM PRÄDEL (BEM-TEAM), GERHARD POSSOCH (BEM-TEAM), FRANK SCHEIBELHUTH (BEM-TEAM). FOTO: MARTIN SCHERAG/LVR.

### EschmannStahl GmbH & Co. KG

EschmannStahl GmbH & Co. KG aus Reichshof gehört zu den größten Werkzeugstahllieferanten Europas. Das Tochterunternehmen der weltweit operierenden voestalpine High Performance Metals GmbH bietet neben einem breiten Spektrum an unterschiedlichen Stählen einen kompletten Service rund um den Werkzeugstahl.

Derzeit beschäftigt das Unternehmen 260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 16 schwerbehindert oder gleichgestellt sind. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 6,3%.

Neben der Betriebsvereinbarung wurde eine umfangreiche Handlungsanleitung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement erarbeitet. Diese geht inhaltlich in vielen Punkten weit über die Betriebsvereinbarung hinaus.

Von der Einführung bis heute wurden viele BEM-Verfahren durchgeführt und zu einem erfolgreichen Abschluss für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebracht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher zu den BEM-Gesprächen eingeladen wurden, haben das Angebot auch angenommen. Besonders positiv hervorzuheben sind die Transparenz des BEM-Verfahrens und die Kommunikation innerhalb des Betriebes.

## 15

## DIE MODELLPROJEKTE UND FORSCHUNGSVORHABEN

## KURZ &amp; KNAPP

- Start des Modellvorhabens „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“
- Verlängerung der Modellphase „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ bis 2020
- Überführung des SCHÜLERPOOLS (Technische Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen) und des „Integrationscoachings für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)“ in die Regelfinanzierung
- Der LVR-APX und das LVR-Integrationsamt starten ein weiteres zweijähriges Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt
- Weiterführung des Forschungsvorhabens „ejo – elektronischer Job-Coach“
- Veröffentlichung der Abschlussberichte zu den Forschungsprojekten „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ und „Peer Counseling“

## 15.1 Förderung innovativer Modellprojekte

## 15.1.1 Modell „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“

Das LVR-Integrationsamt finanziert bereits seit über 30 Jahren Integrationsfachdienste (IFD), welche für Menschen nach einer erworbenen Hirnschädigung (MeH) sowie deren Arbeitgeber arbeitsbegleitende/psychosoziale Beratung und Betreuung anbieten. In den letzten Jahren ist eine verstärkte Nachfrage nach IFD-Beratung und -Unterstützung der genannten Zielgruppe sowie deren Arbeitgeber entstanden.

Menschen mit erworbener Hirnschädigung wirken auf den ersten Blick häufig kompetent, ausreichend stabil und motorisch wenig eingeschränkt. Dennoch ist die berufliche Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von dem Störungsbild oft sehr beeinträchtigt. Hierbei handelt es sich nicht nur um den Verlust von allgemeiner Leistungsfähigkeit, sondern auch um rasche Erschöpfung von bestimmten Kompetenzen sowie eine Beeinträchtigung der sozialen Interaktion. Es kommt deshalb darauf an, bei diesen teils verdeckten Beeinträchtigungen frühzeitig die Aspekte der beruflichen Eingliederung durch behinderungsspezifische

(neuropsychologische) Fachkompetenz zu unterstützen. Diese behinderungsspezifische Fachkompetenz stellt die Integrationsfachdienste im Rheinland vor eine große Herausforderung. Zielführend ist es, den Kenntnisstand in den IFD zu steigern und die Vernetzung mit den fachkompetenten Angeboten und Fachleuten herzustellen.

Das LVR-Integrationsamt hat zusammen mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf sowie weiteren Kooperationspartnern ein dreijähriges Modell entwickelt, welches die speziellen Bedürfnisse von Menschen nach erworbener Hirnschädigung im Arbeitsleben evaluieren soll. Im Rahmen dieses Projektes wurden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion für die genannte Zielgruppe über einen Zeitraum von drei Jahren in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die anfallenden Kosten betragen insgesamt 597.000 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Zielsetzung ist es, das Beratungsangebot der Integrationsfachdienste im Rheinland mit Blick auf die speziellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber

weiterzuentwickeln. Ein weiteres Ziel ist es, die für die genannte Zielgruppe zur Verfügung stehenden Leistungen zu optimieren, um eine zeitnahe Wiedereingliederung und eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere die Menschen mit erworbener Hirnschädigung, die in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind und sich vor oder während der Wiedereingliederung befinden oder bei denen während der Verrichtung der täglichen Arbeit behinderungsbedingte Probleme auftreten. Diese sollen im Einzelfall begleitet werden, so dass ca. 100 Menschen mit erworbener Hirnschädigung im Rahmen des Projektes unterstützt werden können.

Durch die Beratung und Begleitung von Einzelfällen im Rheinland soll für die Betroffenen und deren Arbeitgeber ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getroffen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wird die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nehmen seit dem 1. Mai 2018 Beratungsanfragen vor Ort entgegen.

### **15.1.2 Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung – Verlängerung der Modellphase**

Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sehr viele dieser Personen über mindestens ausreichende bis hin zu überdurchschnittlichen Fähigkeiten und Stärken verfügen. Da diese Menschen mit ASS und ihr berufliches Umfeld besondere Unterstützungsangebote benötigen, die bislang jedoch durch das LVR-Integrationsamt weder untersucht noch strukturell vorgehalten worden sind, wurde in Zusammenarbeit mit der Autismus-Sprechstunde für Erwachsene der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Integrationsunternehmen Projekt-Router gemeinnützige GmbH (vormals Füngeling Router gGmbH) ein dreijähriges Modellvorhaben „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ entwickelt.

Im Rahmen dieses Modells ist ein modular aufgebautes, aus fakultativen und optionalen Elementen bestehendes Gesamtangebot für Menschen mit ASS entwickelt und erprobt worden, das derzeit wissenschaftlich evaluiert wird. Das Angebot kann zukünftig allen Personen der Zielgruppe als Budget zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung gestellt werden. Dabei fließen die mehrjährigen Erfahrungen der Projektnehmer in das Modellprojekt ein.

Insgesamt zeigt sich deutlich, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von den neu entwickelten Angeboten – insbesondere dem Gruppencoaching und dem Personalcoaching – stark profitieren. Fähigkeiten im Bereich der sozialen Interaktion und Kommunikation entwickeln sich stetig weiter, müssen jedoch bei neuen Anforderungen oder Situationen am Arbeitsplatz immer mit Unterstützung unter Einbezug der Arbeitgeber und Kolleginnen und Kollegen angepasst werden. Bedingt durch die autistischen Verhaltensmuster und aufgrund des Einflusses privater Themen verläuft dieser Prozess langsam und kleinschrittig, so dass zukünftige Angebote möglichst langfristig und bedarfsorientiert auf- und ausgebaut und auch Arbeitgeber in diese einbezogen werden müssen.

Um dies zu gewährleisten, verfolgt das Projekt nun in einer zweiten dreijährigen Modellphase vom 01.01.2018 bis 31.12.2020 die Entwicklung individuell zugeschnittener Hilfskonzepte auf der Basis wissenschaftlich evaluierter Berufsbiografien sowie die Entwicklung bedarfsgerechter Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld.

### **15.1.3 Beendigung des Projektes „Technische Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen“ – Aufnahme des SCHÜLERPOOLS in die Regelfinanzierung**

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

In der dreijährigen Laufzeit des Projektes wurden 64 Schülerinnen und Schüler beraten und im Rahmen fünf verschiedener Module bei Praktika und beim Übergang in Ausbildung mit Hilfsmitteln unterstützt.

Wesentlicher Erfolg des Projektes ist die Möglichkeit, die Zeit bis zur endgültigen Versorgung mit Hilfsmitteln zeitnah zu überbrücken und Hilfsmittel leihweise zur Erprobung zu überlassen. Der SCHÜLERPOOL wird nun dauerhaft installiert, um die behinderungsspezifische

Beratung hinsichtlich erforderlicher Hilfsmittel vorrangig im Gemeinsamen Lernen, bei Praktika und beim Übergang in Ausbildung zu gewährleisten. Die beim IFD Sehen dafür zusätzlich eingerichtete Personalstelle ist entfristet und in die Regelfinanzierung überführt worden. Die nun dauerhaft anfallenden jährlichen Kosten in Höhe von 108.500 Euro werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

#### 15.1.4 Überführung des „Integrationscoachings für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)“ in die Regelfinanzierung

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – neben dem Anspruch einer psychosozialen Beratung und Begleitung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) – Anspruch auf ein intensives betriebliches Arbeitstraining (sog. Jobcoaching), wenn dadurch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitert werden können und das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert oder eine neue Tätigkeit erreicht werden kann. Im Regelfall wird diese Leistung auf der Basis des § 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) als finanzielle Förderung durch das LVR-Integrationsamt bzw. die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben bewilligt und der Leistungsempfänger/die Leistungsempfängerin kann diese Leistung bei einem freiberuflich tätigen Arbeitstrainer/einer freiberuflich tätigen Arbeitstrainerin oder einer entsprechenden Fachpraxis „einkaufen“.

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

Für Menschen mit einer Hörschädigung hat das LVR-Integrationsamt zusammen mit dem Integrationsfachdienst Köln in den Jahren 2010 bis 2012 ein Modellprojekt zum Jobcoaching für hörgeschädigte Menschen im Rheinland durchgeführt. Das im Rahmen des Modells entwickelte Angebot wird mittlerweile als dauerhaftes Regelangebot durch das LVR-Integrationsamt mit 2,0 Personalstellen gefördert.

Zusammen mit dem IFD Sehen, dem Berufsförderungswerk Düren sowie dem Lehr- und Forschungsgebiet berufliche Rehabilitation am Institut für Psychologie der

RWTH Aachen ist daher im Jahr 2014 ein dreijähriges Modellvorhaben „Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)“ mit einem entsprechenden Jobcoaching-Angebot für Personen mit einer Sehbehinderung im Rheinland entwickelt und seine Durchführung beschlossen worden.

Nach dem bisherigen erfolgreichen Modellverlauf wird dieses bundesweit einmalige Angebot nach Modellende seit Mitte 2017 durch eine dauerhafte Regelfinanzierung von 2,0 Personalstellen beim Berufsförderungswerk Düren fortgeführt.

#### 15.1.5 Start des Qualifizierungs- und Ausbildungsprojektes „Nachbau römischer Einbäume“ im LVR-Archäologischen Park Xanten (APX)

Im LVR-Archäologischen Park Xanten wurden im Jahr 2014 und im Rahmen eines dezernatsübergreifenden Kooperationsprojektes mit dem LVR-Integrationsamt im Jahr 2015 die „Nehalennia“ (römische Lastenfähre) und zwei römische Einbäume originalgetreu nachgebaut.

In den Bau mit einbezogen waren jeweils junge Menschen mit Behinderungen oder erheblichen sozialen Schwierigkeiten aus Werkstätten für behinderte Menschen, aus



Bild 52: DIE 18 METER LANGE, 4 METER BREITE UND 6 TONNEN SCHWERE MINERVA TRITONIA STACH AM 27.6.2018 IN SEE. FOTO: VERA SCHIEMANN/LVR



Bild 53/54: DIE MINERVA TRITONIA AUF JUNGFERNFABRT AM 27.6.2018. FOTO: DOMINIC SCHMITZ/LVR

(Förder-)Schulen oder Wohneinrichtungen als Langzeitpraktikanten. Der Nachbau der römischen Einbäume im Jahr 2015, in welchen sechs Langzeitpraktikanten eingebunden waren, diente der gezielten Erprobung und Qualifizierung der jungen Menschen, um im weiteren Verlauf zwei Personen eine betriebliche Berufsausbildung im LVR-APX anzubieten.

Aus den Projekten aus den Jahren 2014 und 2015 konnten zwei Personen (ein WfbM-Beschäftigter, ein Schüler mit Behinderung) als zukünftige Auszubildende identifiziert werden. Diese benötigen jedoch eine weitere, insbesondere schulische und fachtheoretische Ausbildungsvorbereitung, damit ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf möglich wird.

Der LVR-APX und das LVR-Integrationsamt haben deshalb ein weiteres zweijähriges Qualifizierungs- und Aus-

bildungsvorbereitungsprojekt „Nachbau einer römischen Liburne 2016“ initiiert, um die beiden erfolgreich erprobten Personen sowie mindestens fünf weitere junge Menschen mit Behinderung in Langzeitpraktika zu erproben, zu qualifizieren und auf eine betriebliche Ausbildung vorzubereiten.

Für dieses Projekt entstehen insgesamt Kosten in Höhe von 310.000 Euro. Es wird im Rahmen der freien Förderung des damaligen Programms aktion5 (aktuell: LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion) anteilig mit einem Betrag von 100.000 Euro bezuschusst.

Im Anschluss daran ist ein langfristiges Ausbildungsprojekt mit mindestens vier betrieblichen Ausbildungsplätzen im LVR-APX und der Nachbau der vollständigen römischen Schiffsflotte geplant.

## 15.2 Forschungsvorhaben

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

Mit diesem Projekt sollen die Möglichkeiten behinderungskompensierender Technologien bei der beruflichen Integration erforscht werden. Zielgruppe des Projektes sind Personen mit kognitiven Einschränkungen, insbe-

sondere bei Problemen mit dem Kurzzeitgedächtnis, der Kombinationsfähigkeit oder Verständnisproblemen logischer Prozesse. Sie benötigen häufig eine direkte Anleitung, um effizient tätig werden zu können. Andere Personengruppen, z. B. Menschen mit einer Lernbehinderung,

können zu einem späteren Zeitpunkt auch entsprechend unterstützt werden.

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

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

Eine erste Erprobung der App bei verschiedenen Unternehmen ist erfolgreich verlaufen. Die App ist von allen Probanden als leicht bedienbar und nicht stigmatisierend bewertet worden. Eine Befragung nach 3 Monaten hat ergeben, dass das ejo-System fortlaufend eingesetzt worden ist. Die Rückmeldungen der Arbeitgeber waren ebenfalls positiv.

Auf Grundlage der Anregungen und Änderungsbedarfe eines ersten Workshops mit physischen Jobcoaches wurde die ejo-Applikation weiterentwickelt. Das Ergebnis wurde im Rahmen eines zweiten Workshops an der TU Dortmund im Juni 2018 einer ausgewählten Gruppe von 10 physischen Jobcoaches vorgestellt. Die ejo-Applikation soll anschließend mit 10 Endgeräten (Tablets) zur weiteren Praxiserprobung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer herausgegeben werden. Im Anschluss dieser voraussichtlich letzten Erprobungsphase soll die ejo-Applikation für die allgemeine Anwendung lauffähig gemacht werden.

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

### 15.2.2 Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Das LVR-Integrationsamt hat in 2015 das Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER), Wuppertal, mit dem Forschungsvorhaben „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ beauftragt.

Das Forschungsvorhaben diene dem Ziel, das Beratungsangebot des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Sinnesbehinderungen und ihre Arbeitgeber zu verbessern. Zwar sind die Arbeitgeber gemäß den Arbeitsschutzgesetzen verpflichtet, selbst alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Diese bestehenden Regelungen jedoch sind ausgerichtet auf eine „standardisierte“ Person. Die häufig sehr individuellen Bedürfnisse eines schwerbehinderten Menschen werden nicht ausreichend berücksichtigt. Hier sollte das Forschungsvorhaben eine grundsätzliche Methodik zur Erstellung einer geeigneten Gefährdungsbeurteilung und – zunächst für Hörbehinderungen – eine konkretisierende Handlungshilfe entwickeln. Das Vorhaben mit einer Laufzeit von 15 Monaten wurde mit 120.000 Euro finanziert.

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

Im Sommer 2017 wurde der Forschungsbericht zur Inkludierten Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht. Seine Ergebnisse erweitern das Angebot des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen für Menschen mit Hörbehinderungen. Die neue Methode ermöglicht es dem Anwender, systematisch die individuellen Gefährdungen im Betrieb zu analysieren. Daraus kann dann abgeleitet werden, mit welcher technischen, organisatorischen und personellen Unterstützung die Gefährdung beseitigt oder minimiert werden kann.

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

Der Forschungsbericht zur Inkludierten Gefährdungsbeurteilung und die Handlungshilfe für die Beurteilung von Arbeitsbedingungen von Menschen mit Höreinschränkungen stehen im Internet als Download zur Verfügung:

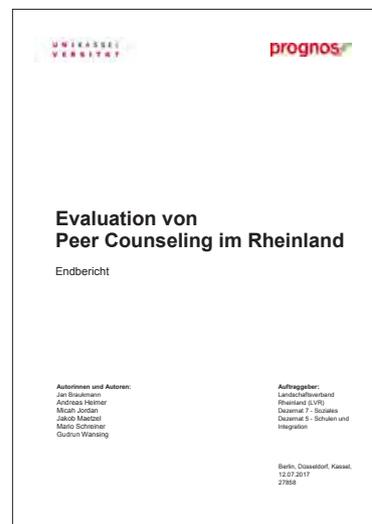


notwendige Ergänzung zum vorhandenen Beratungsangebot eingeschätzt. Die Begleitforschung legt dem LVR 14 Handlungsempfehlungen vor.

Den Handlungsempfehlungen vorangestellt ist die grundsätzliche Empfehlung, „Peer Counseling als integralen Bestandteil eines differenzierten Unterstützungssystems fest zu etablieren. Es ist Aufgabe von Politik und Leistungsträgern, mit geeigneten Maßnahmen dazu beizutragen, dass Peer Counseling im Unterstützungssystem bekannt, anerkannt und als Qualitätsstandard begriffen wird.“ Diese Empfehlung hat der Gesetzgeber des BTHG mit der Einführung der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) in § 32 SGB IX aufgegriffen.



Der Abschlussbericht steht auf der Internetseite des LVR-Integrationsamtes als Download zur Verfügung:



[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/integrationsamt\\_2/wir\\_ueber\\_uns/aktuelles\\_12/forschungsvorhaben/forschungsvorhaben.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/integrationsamt_2/wir_ueber_uns/aktuelles_12/forschungsvorhaben/forschungsvorhaben.jsp)

### 15.2.3 Peer Counseling

Der Landschaftsausschuss hat im Februar 2014 die Förderung von insgesamt zehn einzelnen Projekten im Rahmen des Forschungs- und Modellprojektes zum Peer Counseling beschlossen. Die Laufzeit des Projekts war zunächst auf drei Jahre, vom 01.06.2014 bis zum 31.05.2017, begrenzt. Die Prognos AG und die Universität Kassel (Prof. Dr. Wansing) erhielten den Auftrag, das Projekt wissenschaftlich zu evaluieren.

[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/integrationsamt\\_2/wir\\_ueber\\_uns/aktuelles\\_12/neuigkeiten/neuigkeiten.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/integrationsamt_2/wir_ueber_uns/aktuelles_12/neuigkeiten/neuigkeiten.jsp)

Im September 2016 hat der Landschaftsausschuss alle zehn Projekte vom 01.06.2017 bis zum 31.12.2018 verlängert. Die wissenschaftliche Begleitforschung endete am 31.05.2017.

Der im Juni 2017 vorgelegte Endbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung und Evaluation zeigt, dass das Beratungsangebot Peer Counseling in der Praxis immer besser angenommen wird und die Beratungsstellen immer häufiger genutzt werden. Von den ratsuchenden Menschen mit Behinderungen wird das Angebot überdurchschnittlich positiv bewertet und als wertvolle und

## NACHWORT

### Danke!

Wir schließen diesen Jahresbericht mit einem herzlichen Dankeschön an Carola Fischer, die den Jahresbericht des LVR-Integrationsamtes 20 Jahre mit großer Sorgfalt und enorm hohem Arbeitseinsatz verantwortet hat.

Nach ihrer langjährigen Tätigkeit in der Stabsstelle des LVR-Integrationsamtes hat sie Ende 2016 die Geschäftsführung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) übernommen. Dies stellte das LVR-Integrationsamt vor die Herausforderung, die Redaktion und Produktion des Jahresberichtes neu zu organisieren. Ohne die sehr gute Basis, die Frau Fischer mit dem bisherigen Bericht gelegt hat, und die präzise Übergabe wäre dies nicht möglich gewesen.

Vielen Dank!

Christoph Beyer und Emel Ugur

# 16

## ANHANG

### 16.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen

#### LVR-Integrationsamt Rheinland

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



#### REGIONALISIERTES VERZEICHNIS

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



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

## 16.2 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapiteln

KAPITEL	SEITE
Die Kapitel 1 bis 4 enthalten keine Tabellen und Grafiken.	
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	
Grafik 1: Schwerbehinderte Menschen nach Bundesländern und ihr Anteil an der Bevölkerung (Stand 2017)	22
Grafik 2: Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2017)	24
Grafik 3: Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2017)	25
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	
Tabelle 1: Beschäftigungsquoten in den Bundesländern	27
Tabelle 2: Beschäftigte schwerbehinderte Menschen nach Geschlecht, Alter und Personengruppe in NRW	28
Tabelle 3: Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern im Rheinland	29
Tabelle 4: Arbeitgeber mit Sitz im Rheinland und ihre Verteilung nach der Beschäftigungsquote in %	30
Tabelle 5: Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2011–2016, in %	31
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	
Tabelle 6: Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2007	33
Tabelle 7: Arbeitslose schwerbehinderte Menschen	33
Tabelle 8: Qualifizierung der schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitslosen auf Bundesebene, in NRW und im Rheinland in %	34
Tabelle 9: Dauer der Arbeitslosigkeit in %	34
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	
Tabelle 10: Erhebung der Ausgleichsabgabe in EURO	36
Tabelle 11: Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen der LVR-Mitglieds-körperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2017	36
Grafik 4: Verteilung der Ausgaben des LVR-Integrationsamtes im Jahr 2017	38

KAPITEL	SEITE
Tabelle 12: Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Euro	38
Tabelle 13: Leistungen an Inklusionsbetriebe in Euro	39
Tabelle 14: Finanzierung der Integrationsfachdienste in Euro	39
Tabelle 15: Erträge und Aufwendungen von Einrichtungen für behinderte Menschen in Euro	39
Tabelle 16: Seminare und Öffentlichkeitsarbeit in Euro	40
Tabelle 17: Modell- und Forschungsvorhaben, Regionale Arbeitsmarktprogramme in Euro	40
09 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	
Grafik 5: Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2007–2017	43
Grafik 6: Kündigungsgründe bei ordentlichen Kündigungen 2017	44
Tabelle 18: Widerspruchsverfahren , 2012–2017	45
10 Finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen	
Tabelle 19: Technische Arbeitshilfen	47
Tabelle 20: Kraftfahrzeughilfen	47
Tabelle 21: Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	47
Tabelle 22: Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung	47
Tabelle 23: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	48
Tabelle 24: Arbeitsassistenz	48
Tabelle 25: Regionale Verteilung der Leistungen und Fördersummen im Jahr 2016 an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen	50
Tabelle 26: Leistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen	51
Tabelle 27: Hilfen bei außergewöhnlichen Belastungen	51
Tabelle 28: Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen	51
Tabelle 29: Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen nach Leistungsart und Geschlecht	52
Grafik 7: Standorte der Integrationsprojekte in den LVR-Mitgliedskörperschaften	56

KAPITEL	SEITE
11 Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes	
Grafik 8: Betriebsbesuche und Verteilung der Beauftragungen 2017	60
Grafik 9: Fachtechnische Stellungnahmen im Jahr 2017	60
Tabelle 30: Einsatz des Integrationsfachdienstes im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung, 2012–2017	63
Tabelle 31: Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Integrationsfachdienst, 2012–2017	63
12 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion/Kein Abschluss ohne Anschluss/ Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR)	
Grafik 10: Module und Teilnehmende im Rahmen des Projektes STAR im Jahr 2017	71
Grafik 11: Verteilung der Zielgruppen in STAR	72
13 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	
Tabelle 32: Schulungen des LVR-Integrationsamtes	77
14 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX	
Grafik 12: Verteilung der Gründe nach Geschlecht im Rahmen von Prävention in %	87
Grafik 13: Ausgang der abgeschlossenen Präventionsverfahren gem. § 167 Abs. 1 SGB IX	87
Grafik 14: Ausgang der abgeschlossenen BEM-Verfahren	88
15 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	
Das Kapitel 15 enthält keine Tabellen und Grafiken.	

## 16.3 Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln

KAPITEL	SEITE
01 Vorwort	
Bild 1: Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen und Integration, Foto: Julia Reschucha/LVR	7
02 Das LVR-Integrationsamt	
Bild 2–18: Christoph Beyer, Frauke Borchers, Dr. Carsten Brausch, Joachim Dittmann, Carola Fischer, Melanie Glücks, Michael Henkel, Herman Kiesow, Harald Kill, Manuela Landmann, Duygu Majd, Klaus Peter Rohde, Beatrix Seufert, Brigit Schütz, Emel Ugur, Timo Wissel, Simone Zimmer, Gerhard Zorn. Foto: Paul Esser/Alexandra Kaschirina/LVR, Manfred Hogreve/LVR	
Bild 19: Christoph Beyer, Leiter des LVR-Integrationsamtes. Foto: Paul Esser/Alexandra Kaschirina/LVR	11
03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2017	
Bild 20: Von links nach rechts: David B. (Schüler, Praktikant), Torsten Withake (Geschäftsführung Arbeitsmarktmanagement RD NRW), Marcel Z. (Azubi – Fachpraktiker Küche), Matthias Münning (LWL-Sozialdezernent), Prof. Dr. Angela Faber (LVR-Dezernentin Schulen und Integration), Dr. Wilhelm Schäffer (Staatssekretär MAGS NRW), Dr. Ludwig Hecke (ehemaliger Staatssekretär MSB NRW), Gruppenfoto nach dem Abschluss der Vereinbarung. Foto: Dietrich Hackenberg	14
Bild 21: Friedhelm Siepe (BA) und Christoph Beyer (BIH) bei der feierlichen Unterzeichnung in Berlin. Foto: Claudius Pflug	15
Bild 22: Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen und Integration, eröffnete die Fachtagung „Teilhabe am Arbeitsleben – Das Bundesteilhabegesetz macht sich auf den Weg“ im November 2017 in Köln. Foto: Guido Schiefer/LVR	16
Bild 23: Von links nach rechts: Harald Kill, Melanie Glücks, Hermann Kiesow, Manuela Landmann, Michael Henkel. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	17
04 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2018	
Bild 24: Dr. Carsten Brausch, Oktober 2017, Geschäftsführer der Bauen für Menschen GmbH. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	20
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	
Das Kapitel enthält keine Fotos.	

KAPITEL	SEITE
<hr/>	
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	
<hr/>	
Das Kapitel enthält keine Fotos.	
<hr/>	
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	
<hr/>	
Das Kapitel enthält keine Fotos.	
<hr/>	
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	
<hr/>	
Bild 25: Gruppenfoto Ausgleichsabgabe. Vorne von links nach rechts: Saskia Riedel, Isabel Joost, Petra Kandt, Manfred Hogreve. Hinten von links nach rechts: Walter Retterath, Joachim Dittmann, Frank Habet. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	
	37
<hr/>	
09 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	
<hr/>	
Das Kapitel enthält keine Fotos.	
<hr/>	
10 Finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen	
<hr/>	
Bild 26: Team Fortbildung. Karin Keuter und Oliver Bress. Foto : Alexandra Kaschirina/LVR	
	48
<hr/>	
Bild 27: Team Arbeitsassistenten. Von links nach rechts: Marcus Görtz und Anja Gebauer, nicht im Bild Nicole Assenmacher. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	
	49
<hr/>	
Bild 28: Team Beschäftigungssicherungszuspruch. Von links nach rechts: Denis Classen, Jonas Potthoff. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	
	52
<hr/>	
Bild 29: Team Oasis – Miriam Pallmer und Jörn Ortmanns. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	
	53
<hr/>	
Bild 30: Team Inklusionsbetriebe. Von links nach rechts: Sabrina Groschek, Melanie Glücks, Rene Stenz. Nicht im Bild: Marcus Diederich, Michaela Pütz. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	
	57
<hr/>	
Bild 31: Institutionelle Förderung. Walter Retterath. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	
	57
<hr/>	
11 Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes	
<hr/>	
Bild 32: Gruppenfoto technischer Beratungsdienst. Von links nach rechts: Norbert Poqué, links hinten Ruth Retterath und Oliver Carouge. Links vorne Susann Straßenburg und Mitte Dr. Friederike Orendi. Mitte vorne Michael Henkel, Mitte hinten Sabine Stange. Rechts vorne Dr. Carsten Brausch. Rechts hinten Marco Wilmsen. Rechts außen vorne Cathleen Ebbinghaus. Rechts außen hinten Wolfgang Fischbach. Foto: Paul Esser/LVR	
	60
<hr/>	

KAPITEL	SEITE
Bild 33: Gruppenfoto Kammerberater. Von links nach rechts: Ali Atak, Alexander Reimer. Mitte vorne Guido Konrad. Mitte hinten Henning Sybertz, Volker Boeckenbrink, Günter Machein. Foto: Paul Esser/ LVR	61
Bild 34: Gruppenfoto IFD Koordination. Hinten von links nach rechts: Guido Petters-Schmidt, Elmar Kusch, Sebastian Reuß, Martina Stiemer. Vorne Hermann Kiesow, Walter Jan Paduch, Martina Esken, Peter Fuchs, Antje Frieling. Nicht im Bild: Bastian Look, Ina Minten, Ingeborg Schmal. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	64
Bild 35: LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion. Von links nach rechts: Melanie Glücks, Mario Martin, Nadine Vida, Momika Direske, Susanne Spriewald, Jennifer Steurer. Nicht im Bild: Claudia Weier. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	69
<b>12 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion/Kein Abschluss ohne Anschluss/ Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR)</b>	
Bild 36: Melanie Glücks. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	70
Bild 37: Olaf Bauch. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	70
Bild 38: Gruppenfoto KAoA-STAR. Von links nach rechts: Frauke Borchers, Ruth Hebler, Frauke Lorbach, Christiane Lux, Eileen Witte, Jürgen Scheuerhorst, Stefanie Freudenreich, Manfred Hagen. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	75
<b>13 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit</b>	
Bild 39: Das Seminar-Team beim LVR-Integrationsamt. Von links nach rechts: Ulrike Röser, Beate Müller, Silke Pickartz, Renate Polduwe, Olaf Fiege, Britta Stegmann, Birgitt Kothe, Susanne Hoyer. Foto: Alexandra Kaschirina/ LVR	78
Bild 40: Blick auf den Messestand des LVR- und LWL-Integrationamtes. Foto: Guido Schiefer/ LVR	79
Bild 41: Das Team des LVR-Integrationsamtes und LVR-Direktorin Ulrike Lubek (unten Mitte). Foto: Guido Schiefer / LVR	79
Bild 42: Moderiertes Gespräch bei der Fachtagung im November 2017 in Köln. Foto: Guido Schiefer/ LVR	80
Bild 43: Ein Film über einen sehbehinderten Trainee bei der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft. Foto: Standbild aus dem Film	82
Bild 44: Die Filme sind alle auch mit Gebärdensprachvideos versehen. Foto: Standbild aus dem Film	82
Bild 45: Das Team Öffentlichkeitsarbeit beim LVR-Integrationsamt. Von links nach rechts: Birgit Werth, Anna Esser, Christina Wortmann, Angelina Fischer. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	83
Bild 46: Simone Zimmer (links) und Frauke Borchers, Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR	84

KAPITEL	SEITE
14 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX	
Bild 47: LVR-Direktorin Ulrike Lubek (2. v. l.) zeichnete die Stadt Düren aus. Mit dabei (v. l. n. r.): Tobias Klaus (Referent der LVR-Direktorin), Timo Wissel (LVR-Integrationsamt), Paul Larue (Bürgermeister der Stadt Düren), Helga Schabram (Personalrätin der Stadt Düren), Dagmar Bongartz (Mitarbeiterin in der Personalentwicklung der Stadt Düren), Hans-Werner Klinkhammer (Leiter Personalamt der Stadt Düren), Helmut Göddertz (Pressesprecher der Stadt Düren und Vorsitzender Betriebssport). Foto: Ludolf Dahmen/LVR	89
Bild 48: Christoph Beyer, Leiter LVR-Integrationsamt (Mitte) überreichte die BEM-Prämie an Arnold Thomas (links, Bereichsleiter Personal und Verwaltung GF) und an Michael Bönsch (rechts, BEM-Beauftragter, betrieblicher Suchtbeauftragter). Foto: Guido Schiefer/LVR	89
Bild 49: Prof. Dr. Angela Faber, Dezernentin Schule und Integration (3. v. r.) zeichnete die Asklepios Klinik Sankt Augustin aus. Mit dabei (v. l. n. r.): Timo Wissel (LVR-Integrationsamt), Kristin Helms (BEM-Beauftragte), Uwe Jansen (Geschäftsführer), Reinhold Meyer (BEM-Beauftragter) und Dr. Andreas Kämper (Betriebsarzt). Foto: Guido Schiefer/LVR	90
Bild 50: Christoph Beyer, Leiter LVR-Integrationsamt (l.) überreichte die BEM-Prämie an Peter Stapelfeldt (Standortverantwortlicher für Kombi-VZ). Foto: Guido Schiefer/LVR	90
Bild 51: Gerhard Zorn, stellvertretender Leiter des LVR-Integrationsamtes (3. v. r.) übergab die BEM-Prämie an die EschmannStahl GmbH & Co. KG. Mit dabei (v.l.n.r) Markus Krepshik (Geschäftsführer), Angelika Korff (BEM-Beauftragte), Petra Rodenbücher (Betriebsärztin), Axel Maerevoet (Produktionsleiter und Prokurist), Achim Prädell (BEM-Team), Gerhard Possoch (BEM-Team), Frank Scheibelhuth (BEM-Team). Foto: Martin Scherag/LVR.	91
15 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	
Bild 52: Die 18 Meter lange, 4 Meter breite und 6 Tonnen schwere Minerva Tritonia stach am 27.6.2018 in See. Foto: Vera Schiemann/LVR	94
Bild 53/54: Die Minerva Tritonia auf Jungfernfahrt am 27.6.2018. Foto: Dominic Schmitz/LVR	95

## 16.4 Herkunft der Daten nach Kapiteln

### KAPITEL

#### 03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2017

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln

2.) Pressemeldungen des LVR

#### 04 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2018

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2017, LVR, Köln

2.) Pressemeldungen des LVR

#### 05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

1.) Amtliche Bevölkerungszahlen / Bevölkerung im Regierungsbezirk Köln und Düsseldorf und in Nordrhein-Westfalen, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes auf Basis des Zensus vom 9. Mai 2011, Stand 30. Juni 2015, herausgegeben von IT NRW, Düsseldorf

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

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

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

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

#### 06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen

1.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

2.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

3.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland /Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2017, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

4.) Der Arbeitsmarkt in NRW: Schwerbehinderte Menschen, NRW, November 2016, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf

5.) Sonderauswertung Bund/NRW/Rheinland zu Qualifikation, Zielberufen, Dauer der Arbeitslosigkeit nicht behindert/schwerbehindert, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf

6.) Berufliche Rehabilitation in Deutschland, Dezember 2016, veröffentlicht am 27.3.2017 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

---

 KAPITEL
 

---

 08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe
 

---

 1.) Jahresbericht 2015/2016, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Münster
 

---

 2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2016
 

---

 3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Integrationsamtes 2011 bis 2016, LVR, Köln
 

---

 09 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX
 

---

 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes
 

---

 2.) Statistiken der 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
 

---

 3.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln
 

---

 4.) Jahresberichte der Fachberater für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammern Ruhr, Köln, Mittlerer Niederrhein
 

---

 5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln
 

---

 6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste 2016, LVR-Integrationsamt, Köln
 

---

 10 Finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen
 

---

 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln
 

---

 2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln
 

---

 3.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln
 

---

 11 Beratung und Begleitung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes
 

---

 1.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln
 

---

 2.) Abschlussbericht des Forschungsvorhabens „Budget für Arbeit“, LVR-Integrationsamt Köln, November 2014
 

---

 12 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion/Kein Abschluss ohne Anschluss / Schule trifft Arbeitswelt (KAoA/STAR)
 

---

 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln
 

---

.....  
KAPITEL  
.....

.....  
2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln  
.....

3.) Erhebungen des LVR-Integrationsamtes bei den 38 Fachstellen für behinderte Menschen im  
Arbeitsleben zu Prävention nach § 84 SGB IX  
.....

.....  
13 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit  
.....

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln  
.....

2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln  
.....

.....  
14 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX  
.....

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln  
.....

2.) BIH-Statistik 2016, LVR-Integrationsamt, Köln  
.....



