



JAHRESBERICHT 2021

Daten und Fakten zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen
am Arbeitsleben

JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR
TEILHABE SCHWERBEHINDERTER
MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2021

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

LVR-Inklusionsamt

50679 Köln

Inklusionsamt@lvr.de

www.inklusionsamt.lvr.de

REDAKTION:

Christoph Beyer (verantwortlich)

Fiona Ries, Emel Ugur

GESAMTHERSTELLUNG:

Landwirtschaftsverlag GmbH, LV MediaPro

Hülsebrockstr. 2–8, 48165 Münster

Worum geht es hier?

In Leichter Sprache

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

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

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

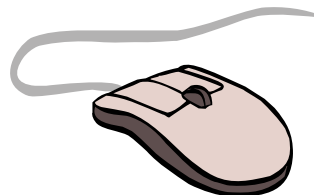
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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



INHALTSVERZEICHNIS

01	Vorwort	6
	2021 – ein weiteres Jahr, geprägt von der Pandemie und seinen Besonderheiten.	6
02	Wir – Das LVR-Inklusionsamt	10
03	Unsere Schwerpunkte	16
3.1	Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	16
3.2	Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen	16
3.3	Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe	17
3.4	Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit	18
3.5	Online-Crashkurs zu den Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung	18
3.6	Neue kostenlose Publikationen des LVR-Inklusionsamtes verfügbar!	19
3.7	Sieben Teilnehmende zur Bildungsfachkraft qualifiziert	20
3.8	Online-Fachtagung: Aus der Schule, aus dem Sinn?	20
3.9	Regionale Zusammenarbeit stärken	21
04	Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	24
4.1	Deutschland	24
4.2	Nordrhein-Westfalen	26
4.3	Rheinland	28
05	Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen	32
5.1	Beschäftigung	32
5.2	Arbeitslosigkeit	35
06	Die Ausgleichsabgabe	42
07	Die finanziellen Leistungen	48
7.1	Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	49
7.2	Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen	51
7.3	Förderung von Inklusionsbetrieben	58
7.4	Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	60

08	Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	62
8.1	Kündigungsschutzverfahren	62
8.2	Rechtsbehelfsverfahren	65
09	Beratung und Begleitung	68
9.1	Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	68
9.2	Integrationsfachdienste	74
9.3	Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	77
9.4	Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	82
10	KAoA-STAR/Budget für Arbeit	84
10.1	KAoA-STAR	84
10.2	LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	86
11	Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	96
11.1	Seminare	96
11.2	Öffentlichkeitsarbeit	98
12	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	104
12.1	Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	104
12.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	105
13	Forschungsvorhaben	112
13.1.	Laufende Projekte	112
13.2.	Beendete Projekte	118
14	Anhang	126
14.1	Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	126
14.2	Herkunft der Daten nach Kapiteln	127

01

VORWORT

2021 – ein weiteres Jahr, geprägt von der Pandemie und seinen Besonderheiten.

Auch das Jahr 2021 war geprägt und bestimmt vom Coronavirus Covid-19 und seinen einhergehenden Veränderungen und Besonderheiten. Die weiterhin veränderten Rahmenbedingungen für den Alltag und das Arbeitsleben erforderten auch im Jahr 2021 viele Anstrengungen und Anpassungen der normalen Vorgehensweisen. Aber wie bereits in 2020 gelernt und geprüft, war es dem LVR-Inklusionsamt und den Kolleg*innen wieder möglich, lösungsorientiert und erfolgreich für die schwerbehinderten Beschäftigten einzustehen.

Die Pandemie hatte für viele von uns neben all den Einschränkungen und Herausforderungen ein Gutes, die Digitalisierung in Deutschland ist rasant vorangeschritten. Davon konnten auch viele Menschen mit Behinderung profitieren. Beispielsweise werden viele neue digitale Hilfsmittel am Markt angeboten, die Menschen mit Behinderung ein selbstständiges Arbeiten ermöglichen. Das LVR-Inklusionsamt geht hier mit der Zeit, es entwickelt und erprobt in seinen Forschungs- und Modellprojekten viele neue Techniken (vergleiche Kapitel 13).

Auch der Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes passt sich der Digitalisierung an und wird ab diesem Jahr nur noch digital erscheinen. Aber seien Sie versichert, inhaltlich wartet es, wie aus den vergangenen Jahren bekannt, eine aktuelle und informative Lektüre mit spannenden Fakten und Zahlen aus dem Jahr 2021 auf Sie.

Die vielen unterschiedlichen Praxisbeispiele in den einzelnen Kapiteln zeigen, wie mit den zahlreichen Leistungen des Inklusionsamtes und kreativen Lösungen Menschen mit Behinderung ins Berufsleben starten oder ihr bestehender Arbeitsplatz erhalten werden konnte.

Bevor wir Sie in die nachfolgenden Seiten entlassen, möchten wir noch einmal die Chance ergreifen, um uns bei den Kolleg*innen auch für dieses herausfordernde Jahr sehr herzlich bei jedem Einzelnen zu bedanken!

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Durchblättern und Lesen!



Es grüßen Sie herzlich
Ihre und Ihr

Angela Faber

Prof. Dr. Angela Faber
LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt,
Soziale Entschädigung

U. Beyer

Christoph Beyer
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

Köln, im August 2022

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT

Fachbereichsleiter

Christoph Beyer



Stabsstelle

Fiona Ries



Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz

Melanie Glücks



Technischer Beratungsdienst

Volker Boeckenbrink



Integrationsbegleitung, Inklusionsbetriebe

Klaus-Peter Rohde



Teamleitung

Manuela Landmann Harald Kill



Teamleitung

Michael Henkel



Koordinator

Henning Sybertz



Teamleitung

René Stenz Elmar Kusch



Wer wir sind

105 Mitarbeiter*innen arbeiten beim LVR-Inklusionsamt.

Sie setzen sich in fünf verschiedenen Abteilungen dafür ein, dass Inklusion gelingt. Da die Aufgaben sehr unterschiedlich sind, vom Kündigungsschutz bis zur technischen Beratung, braucht das LVR-Inklusionsamt

Mitarbeiter*innen mit vielfältigem Know-how.

Jurist*innen, Pädagog*innen, Ingenieur*innen, Verwaltungskräfte und Sozialarbeiter*innen bringen das nötige Fachwissen mit.

BIH-Geschäftsstelle

Carola
Fischer



Birgit
Schütz



Birgitt
Kothe



Erheb. der Ausgleichsabgabe, Institut. Förderung, Haushalt

Emel Ugur



Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben

Timo Wissel



Koordinator

Joachim Dittmann



Teamleitung

Simone Zimmer





Wen haben wir 2021 verabschiedet und wen begrüßt?

Begrüßen konnten wir: Henning Sybertz
(Koordinator 53.20)



Unsere Aufgabe

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



Unsere Entstehungsgeschichte

Seit 2001 gibt es die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter. Vorher waren es die Hauptfürsorgestellen, die sich seit dem Ersten Weltkrieg um die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen gekümmert haben. Mit der Entstehung der Integrationsämter trat auch das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) in Kraft.

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention am 26. März 2009 hat die Bundesregierung die Arbeit der Integrations- und Inklusionsämter offiziell weiter gestärkt und gewürdigt. Erstmals gibt es einen international gültigen und verbindlichen Menschenrechtsstandard für Menschen mit Behinderungen.



Unsere Partner

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



Unsere Leistungen im Überblick

Forschungs-
und Modell-
vorhaben
(Kapitel 13)

Die Ausgleichs-
abgabe
(Kapitel 6)

Finanzielle
Leistungen
(Kapitel 7)

Prävention und
BEM (Kapitel 12)

**Aufgaben
des
LVR-
Inklusionsamtes**

Der besondere
Kündigungsschutz
(Kapitel 8)

Seminare und
Öffentlich-
keitsarbeit
(Kapitel 11)

KAoA-STAR/
LVR-Budget für
Arbeit
(Kapitel 10)

Beratung und
Begleitung
(Kapitel 9)

03

UNSERE SCHWERPUNKTE

- 3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze 16
- 3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze
schwerbehinderter Menschen 16
- 3.3 Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe 17
- 3.4 Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit“ 18
- 3.5 Online-Crashkurs zu den Grundlagen der
Schwerbehindertenvertretung. 18
- 3.6 Neue kostenlose Publikationen
des LVR-Inklusionsamtes verfügbar! 19
- 3.7 Sieben Teilnehmende zur Bildfachkraft qualifiziert . . . 20
- 3.8 Online-Fachtagung: Aus der Schule, aus dem Sinn? . . . 20
- 3.9 Regionale Zusammenarbeit stärken 21

03

UNSERE SCHWERPUNKTE

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

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

2021 wurden insgesamt 172 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffent-

liche Arbeitgeber*innen haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von mehr als 1,2 Millionen Euro erhalten.

Bis Ende 2021 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 155 gestiegen. Insgesamt verzeichnen die Inklusionsbetriebe im Rheinland im vergangenen Jahr 3.529 Arbeitsplätze.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen blieb auch 2021 ein Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. 38 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind im vergangenen Jahr gesichert worden.

Insgesamt sind knapp 9,7 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sowie Selbstständige geflossen. Sie erhielten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizie-

rungsmaßnahmen. Auch die Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen.

Private und öffentliche Arbeitgeber*innen haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von 1.791 Arbeits- und Ausbildungsplätzen von knapp 5,7 Millionen Euro sowie knapp 11,5 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

3.3 Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe, welche durch die Corona-Pandemie besonders betroffen waren, konnten im Jahr 2020 kurzfristig durch die Billigkeitsleistung für Inklusionsbetriebe (Billigkeitsleistung LiU!) des Landes NRW im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen“ unterstützt werden. Innerhalb kürzester Zeit bewilligte das LVR-Inklusionsamt 20 Anträge mit einem Gesamtvolumen von rund 750.000 Euro.

Ab Januar 2021 konnten die Inklusionsbetriebe und Einrichtungen der Behindertenhilfe, Sozialkaufhäuser und

Sozialunternehmen zum Ausgleich von Schäden infolge der Corona-Pandemie einen Antrag auf Liquiditätsbeihilfe aus dem Förderprogramm des Bundes, dem Corona-Teilhabefonds, zur Gewährung von Billigkeitsleistungen stellen. Die ursprüngliche Antragsfrist zum 31. März 2021 wurde bis zum 31. Mai 2021 verlängert. Insgesamt sind 101 Förderfälle im Team Inklusionsbetriebe des LVR-Inklusionsamtes eingegangen, davon wurden 88 Bewilligungen ausgesprochen. Im Rahmen der erweiterten Antragstellung wurden Leistungen in Höhe von 5.984.066 Euro bewilligt.



Foto: SolStock, E+, Getty Images

3.4 Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit

Zur Festigung des gemeinsamen Verständnisses von beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung haben die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und die Landschaftsverbände Rheinland sowie Westfalen-Lippe im Juni 2021 eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen.

Ziel der Vereinbarung ist es, einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK zu leisten, indem die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit nachhaltig ausgeweitet wird.

3.5 Online-Crashkurs zu den Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung

Unseren Grundkurs zu den „Grundlagen der SBV-Arbeit“ finden Sie nun zum eigenständigen Anschauen in Videoformat in Form eines kompakten Online-Crashkurses auf unserer Homepage des LVR-Inklusionsamtes unter der Rubrik „Die SBV“.

Das Video vermittelt Ihnen die wichtigsten Grundlagen Ihrer Aufgaben als neugewählte Schwerbehindertenvertretung und liefert einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen, die für Ihre Aufgabenerfüllung wichtig sind.

Hinweis:

Dieser Onlinekurs ersetzt nicht den regulären Präsenz-Grundkurs als Voraussetzung für die Teilnahme an weiteren Seminaren des LVR-Inklusionsamtes, bietet aber eine gute Alternative als Unterstützung zum Einstieg in Ihre tägliche Arbeit.



3.6 Neue kostenlose Publikationen des LVR-Inklusionsamtes verfügbar!

Das LVR-Inklusionsamt bietet gleich drei neue Publikationen als kostenlose Druckexemplare und als freien Download an:

1) ZB Ratgeber – Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Verantwortliche Vertretung – So sorgen Sie als Inklusionsbeauftragte für das Mehr an beruflicher Inklusion. Ein Ratgeber der BIH.

2) Psychische Gesundheit im Arbeitsleben

Dieses überarbeitete Arbeitsheft gibt praxisnahe Tipps und Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen. Es liefert Hinweise zur angemessenen Kommunikation sowie Adressen und Kontaktdaten zu externen Partnern. Diese Publikation dient sowohl Betroffenen und Arbeitgeber*innen als auch Interessensvertretungen und Vorgesetzten als Unterstützung.

3) Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für Menschen mit (Schwer-)Behinderung

In der Broschüre Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für Menschen mit (Schwer-)Behinderung werden sowohl die Leistungen des LVR-Inklusionsamtes als auch die anderer Akteure aufgeführt sowie erläutert. Es richtet sich an Menschen mit Behinderung, deren Arbeitgeber*innen sowie alle Verantwortlichen im Bereich der Hilfen für Menschen mit Behinderung. Aufgrund unterschiedlicher Neuerungen wurden die Informationen zu den Leistungen überarbeitet und stehen Ihnen nun zum Download sowie zur Bestellung bereit.

4) Behinderung und Ausweis

Dieses überarbeitete Arbeitsheft umfasst die Voraussetzungen und das Antragsverfahren zur Erlangung des Schwerbehindertenausweises und informiert über die Nachteilsausgleiche. Es beinhaltet einen Adressteil und einen Auszug aus den Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit (MdE-Tabelle).



3.7 Sieben Teilnehmende zur Bildungsfachkraft qualifiziert

Das Institut für Inklusive Bildung NRW bietet Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung an, sich für Bildungsarbeit an den Hochschulen in NRW zu qualifizieren. In Köln konnten sich im März 2022 sieben Teilnehmende, die bis dahin in einer Werkstatt für Menschen mit Behin-

derungen tätig waren, durch eine dreijährige Vollzeit-Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausbilden lassen. Das Modellprojekt hat der LVR durch sein Inklusionsamt mit rund 630.000 Euro gefördert.

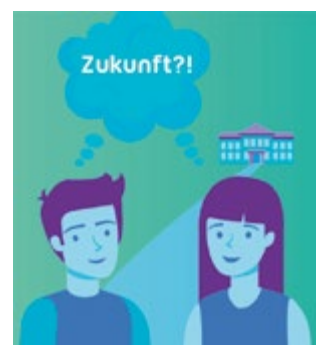


Feierliche Übergabe der Zertifikate (Foto: Uwe Weiser/LVR)

3.8 Online-Fachtagung: Aus der Schule, aus dem Sinn?

Das LVR-Inklusionsamt veranstaltete am 12. Mai 2022 die Online-Fachtagung „Aus der Schule, aus dem Sinn? (Um-) Wege in berufliche Bildung und Beschäftigung von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen“. Über 200 Teilnehmende informierten und diskutierten zum Thema Übergang Schule-Beruf und den damit verbundenen Chancen der Teilhabe. Die zentrale Frage war: Wie kann der Übergang von der Schule in die berufliche (Aus-)Bildung und Beschäftigung der Schulabgänger*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf gelingen?

Weitere Informationen sowie die Präsentationen zur Online-Fachtagung finden Sie unter: <http://www.inklusionsamt.lvr.de/veranstaltungen>

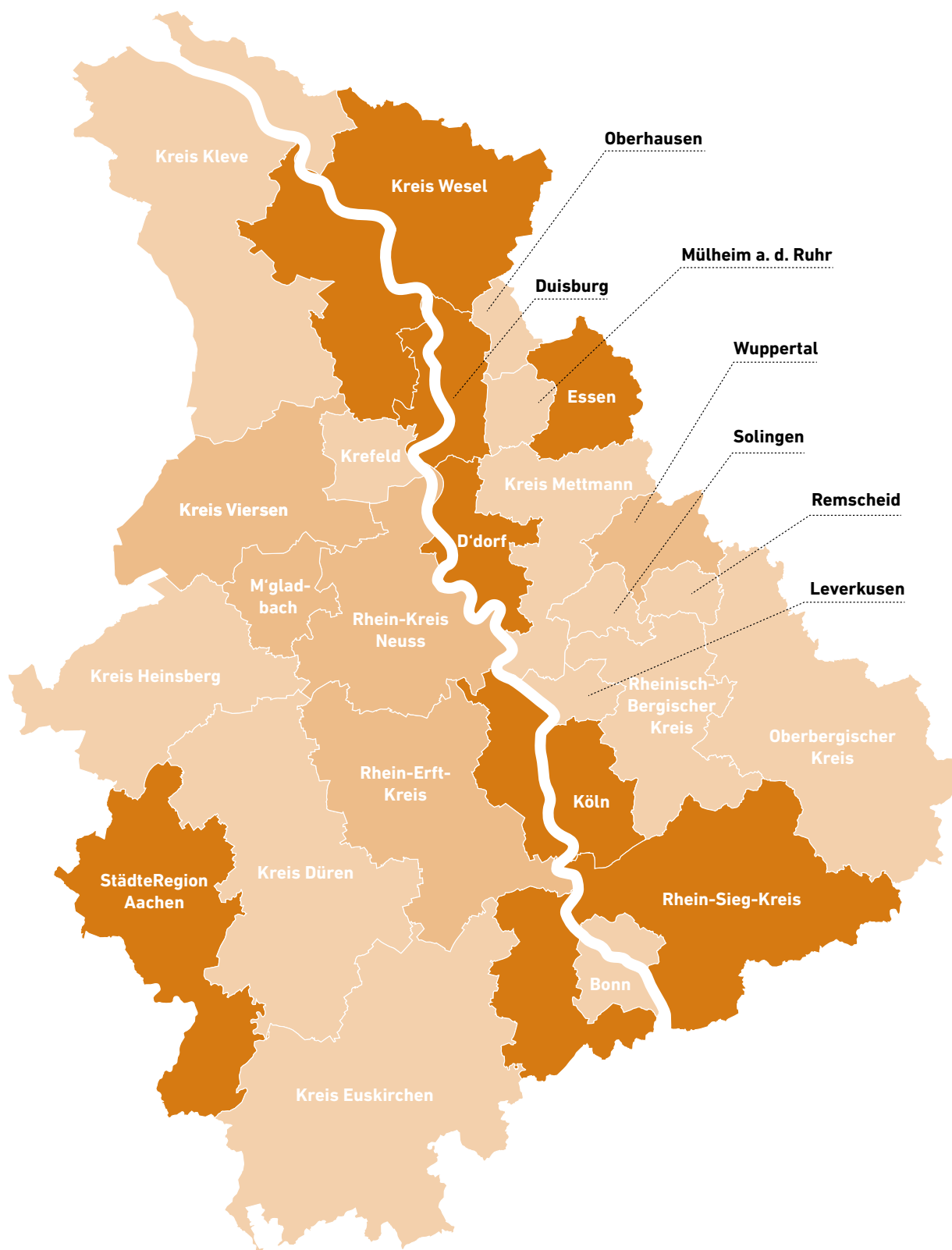


Logo Fachtagung „Aus der Schule aus dem Sinn?“

3.9 Regionale Zusammenarbeit stärken

Das LVR-Inklusionsamt lud im Mai und Juni 2022 zu den „Regionaltagungen“ nach Köln ein. Verschiedene Institutionen auf dem Gebiet der beruflichen Inklusion haben dort die Gelegenheit genutzt, gemeinsam zu reflektieren, sich auszutauschen, kennenzulernen und die Zusammenarbeit auf regionaler Basis zu stärken. Mit dabei waren Vertre-

ter*innen der Fachstellen, der Agenturen für Arbeit, der Integrationsfachdienste, der Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern (HWK und IHK), des LVR-Inklusionsamtes, des LVR-Dezernates Soziales, der Jobcenter und der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bund und DRV Rheinland).



04

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

4.1	Deutschland	24
4.2	Nordrhein-Westfalen	26
4.3	Rheinland	28

04

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

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.

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

falles beurteilt werden. Der Grad der Behinderung (GdB) gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

Tabelle 1:

Anzahl schwerbehinderter Menschen (Stand 2021)

Deutschland	7.795.340
NRW	1.919.075
Rheinland	1.011.900

4.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2021¹ lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.795.340 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von **9,4 Prozent an der gesamten Bevölkerung** entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2019 um 108.000 Personen, also um 1,4 Prozent gesunken. Dieser Rückgang beruht auf einer starken Bereinigung der Verwaltungsdaten in Niedersachsen, wodurch die Zahl der dort erfassten schwerbehinderten Menschen um 121 000 sank.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

Mit 90 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 Prozent der Behinderungen sind angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf.

Nur 1 Prozent der Behinderungen ist auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 6 Prozent.

Behinderungsarten

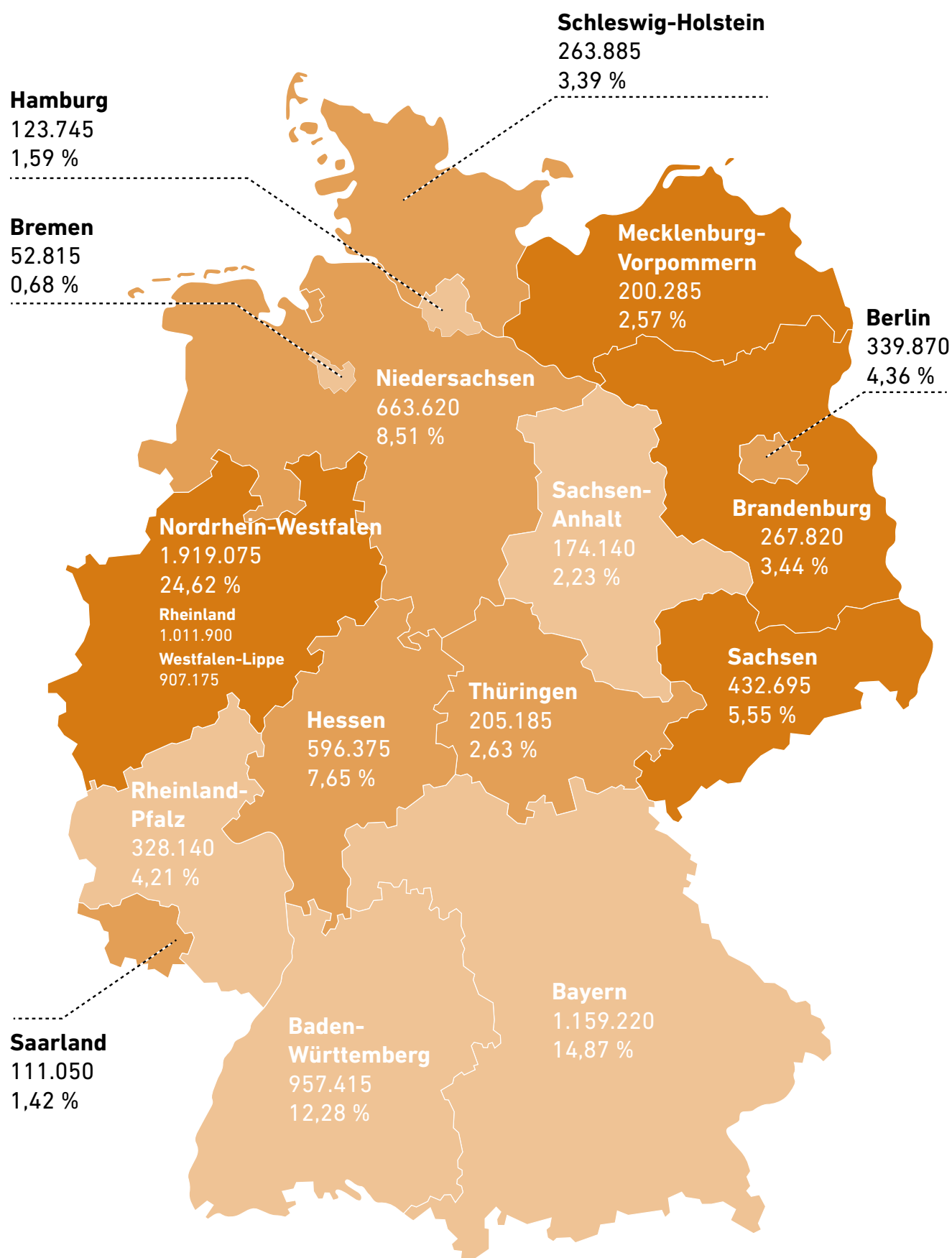
58 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

- bei 26 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 11 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt

¹ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juni 2021, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2022.

Grafik 1:

Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2021)



- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor
- 4 Prozent leiden unter Schwerhörigkeit beziehungsweise Taubheit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen
- der Verlust einer oder beider Brüste ist bei 2 Prozent Grund für die Schwerbehinderung

Geistige oder seelische Behinderungen haben insgesamt 14 Prozent, zerebrale Störungen 9 Prozent der Fälle. Bei den übrigen Personen (19 Prozent) ist die Art der Schwerbehinderung nicht ausgewiesen.

4.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2021¹ sind in Nordrhein-Westfalen **1.919.075 Menschen** als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden rund 9.000 bzw. 0,5 Prozent mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2019². Damit hat etwa jeder neunte (10,7 Prozent) des Landes einen gültigen Schwerbehindertenausweis.

Alter

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen 4 Prozent und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen ein Drittel der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, sind mehr als die Hälfte (57 Prozent) der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW älter als 65 Jahre.

Ursachen der Behinderung

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

Behinderungsarten

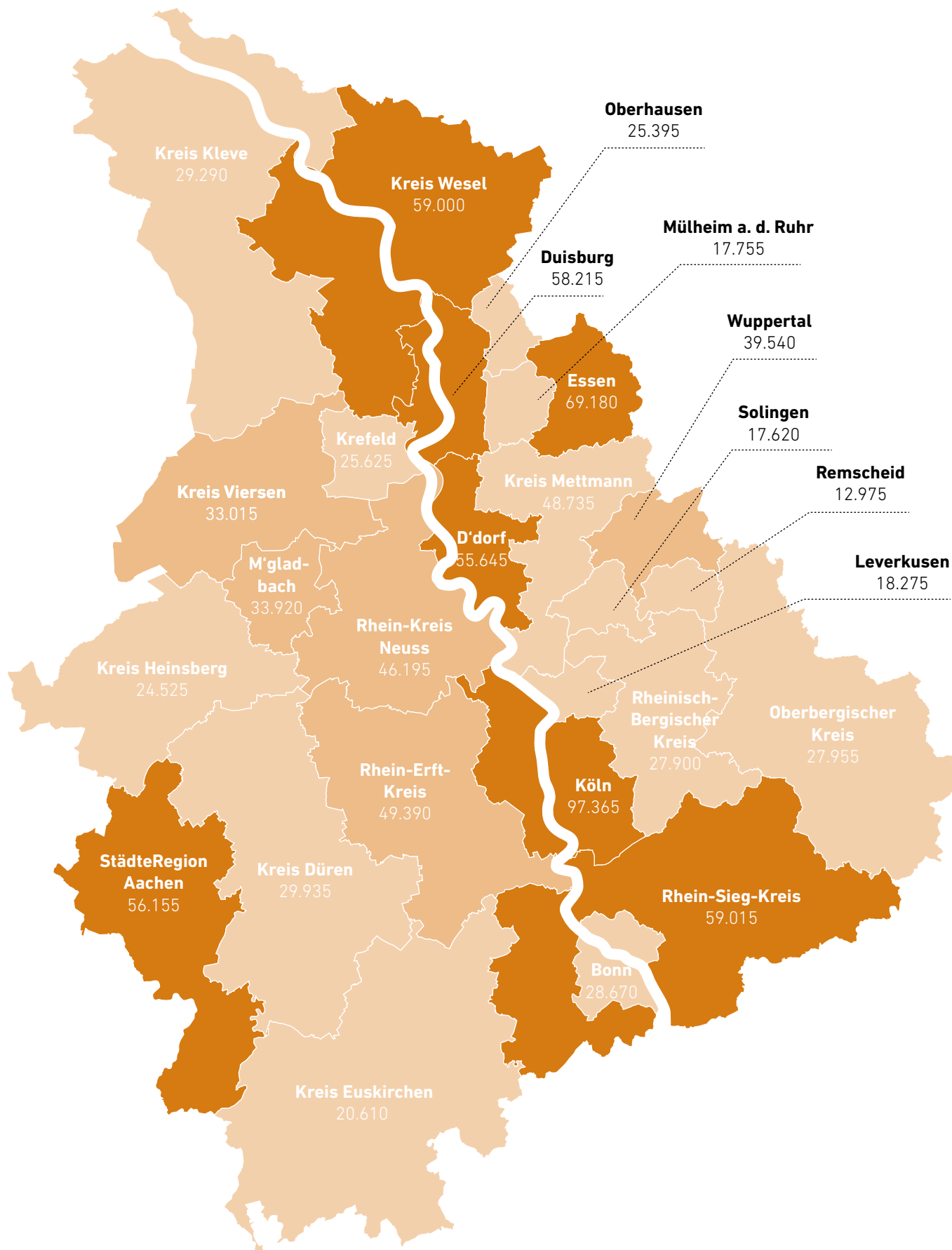
- mit fast 21 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und bei Suchterkrankungen mit fast 19 Prozent
- in 10 Prozent führen Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen zu einer anerkannten Behinderung
- in fast 9 Prozent der Fälle sind Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule oder des Rumpfes ausschlaggebend
- knapp 4 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert beziehungsweise leiden an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit

¹ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juni 2022, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2022.

² IT.NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, sodass für den Vergleich auf 2019 zurückgegriffen werden musste.

Grafik 2:

Anzahl der schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2021)



4.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2021 lebten im Rheinland 1.011.900 schwerbehinderte Menschen.¹ Dies sind rund **9.000 Personen** mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2019. 52 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen leben im Rheinland.

Alter

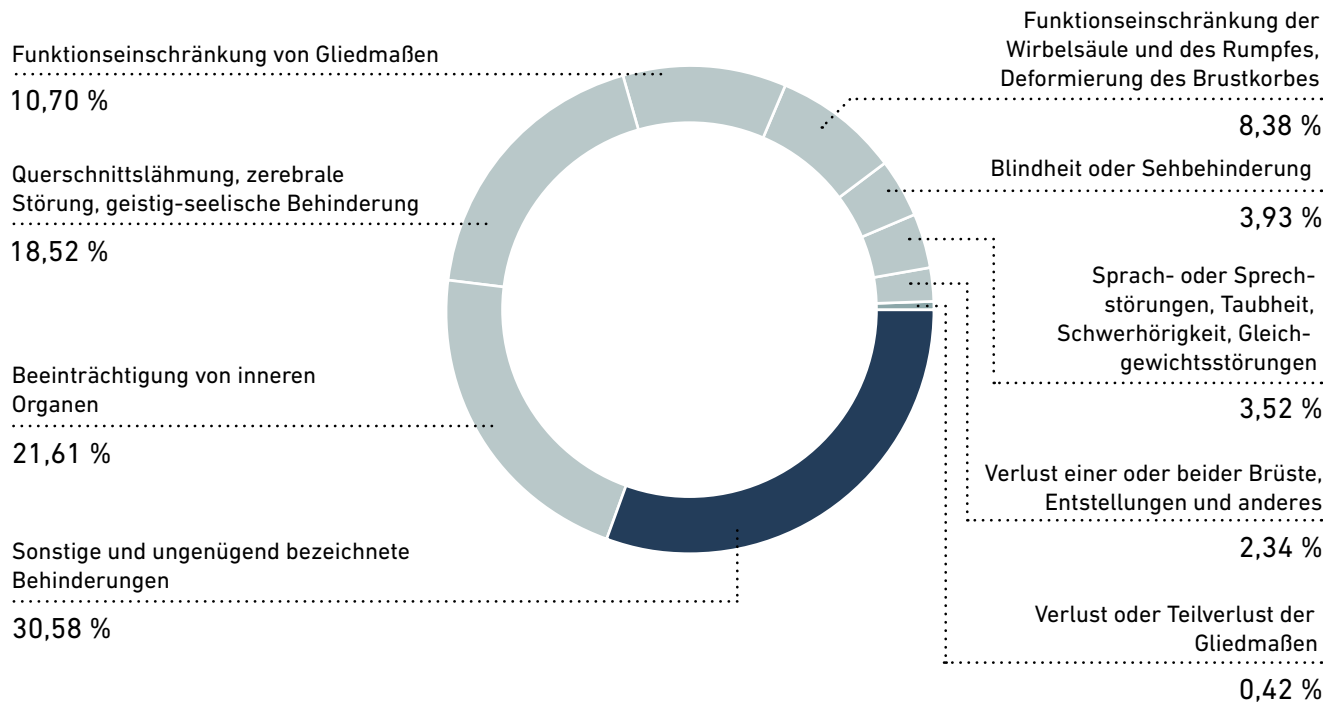
Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass der Anteil der Behinderungen ab dem 45. Lebensjahr deutlich zunimmt. Fast **90 Prozent** aller schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind älter als 45 Jahre.

Behinderungsarten

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 lediglich 10 Prozent aus. Ein größerer Teil der Menschen mit Behinderung leidet an einer der folgenden Einschränkungen:

- knapp 19 Prozent an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten
- mehr als 10 Prozent an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen
- fast 9 Prozent an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes
- mit mehr als 20 Prozent bilden die Funktionseinschränkungen von inneren Organen beziehungsweise Organsystemen die größte Einzelgruppe
- in mehr als 30 Prozent der Fälle liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen

Grafik 3:
Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2021)



¹ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juni 2022 und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2022.

ESZET SETZT AUF INKLUSION

**Die Haaner Firma beschäftigt einen Mitarbeiter mit Behinderung
und hat beste Erfahrung gemacht!**

Im Alter von fünf Jahren erkrankte der Afghane Nawid Aslami an Kinderlähmung. Obwohl er sein rechtes Bein nicht benutzen kann, gelang ihm 2017 die Flucht nach Deutschland. Heute ist er Qualitätsprüfer bei der Firma Eszet Autogentechnik GmbH und ein Paradebeispiel für gelungene Integration und Inklusion. Und er macht einen Job, der es in sich hat.

Denn wenn Nawid Aslami einen Fehler macht, kann es buchstäblich knallen. Der 30-Jährige ist unter anderem dafür verantwortlich, Gasventile und Kupplungen auf ihre Dichte zu prüfen. Übersieht er hierbei auch nur eine winzige undichte Stelle, kann schleichend Brenngas austreten. „Sollte es dann einen Funkenschlag in der näheren Umgebung geben, haben wir ein großes Problem“, sagt sein Chef und Firmeninhaber Olaf Brückmann, 54, der das Unternehmen gemeinsam mit seinem Bruder Michael leitet.

Zunächst stellte der 1957 von Ludwig Schmitz gegründete Betrieb Sicherheitsgeräte, Kupplungssysteme sowie zentrale Gasversorgungsanlagen für die Autogentechnik her. Bei

dieser Technik wird Acetylen zum Schweißen mit Sauerstoff verbrannt, wobei Temperaturen bis zu 3.200 Grad Celsius erzeugt werden. Seit 1979 führt die Firma auch die gesetzlich geforderten Prüfungen dieser Anlagen durch und hat sich damit ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen. „Nur wir sind gleichzeitig Hersteller und Komplett-dienstleister“, sagt Brückmann.

Heute zählt die Firma nach eigenen Angaben in Deutschland zu den Marktführern auf ihrem Gebiet und hat sehr viel zu tun. So viel, dass Olaf Brückmann im vergangenen Jahr auf eine Zeitarbeitsfirma zurückgreifen musste, um die Aufträge abzuarbeiten. „Über diese Firma kam Herr Aslami zu uns und hat direkt einen super Eindruck gemacht. Er war motiviert, sympathisch und hat sehr gut

ins Team gepasst. Als wir dann erfahren haben, dass die Zeitarbeitsfirma ihm kündigen will, haben wir beschlossen, ihn zu übernehmen.“

Aslami half zunächst in der Produktion mit. Einige Arbeitsschritte musste er wegen seiner Prothese auslassen. Aber weil er sehr gewissenhaft war, beschlossen die Chefs, ihn in der Qualitätskontrolle einzusetzen. Dabei kann er sitzen oder stehen und braucht vor allem Konzentration und ein gutes Auge. Das Unternehmen hat sich seine eigene Fachkraft geschaffen und somit einem Menschen zu einem Job verholfen, der mit denkbar schwierigen Voraussetzungen ins Leben gestartet ist. „Wir sind sehr froh, dass wir ihn haben. Gerne darf er bis zur Rente bleiben“, sagt Olaf Brückmann.

Nawid Aslami lächelt, wenn er solche Sätze hört. Obwohl er erst seit fünf Jahren in Deutschland ist, kann er sich problemlos auf Deutsch unterhalten. Er bewegt sich trotz Prothese schnell, fährt jeden Tag mit dem Fahrrad zur Arbeit und geht ins Fitnessstudio, um Rücken

und Knie zu trainieren. „Ich möchte arbeiten, damit ich alles selbst bezahlen kann. Die Arbeit hier macht mir Spaß, und ich mag die Kollegen“, sagt Aslami.

Für André Lutz Overrath, Fachberater Inklusion bei der IHK Düsseldorf (vergleiche Kapitel 9.), ist Nawid Aslami einer der Gründe, warum er seinen Job so gerne macht. Er hat das Unternehmen Eszet beim Antrag auf einen Eingliederungszuschuss unterstützt, der in der Regel 40 bis 60 Prozent des Arbeitgeberbruttogehalts umfasst und von der Agentur für Arbeit gewährt wird. Einen Antrag auf Einstellungsprämie beim LVR-Inklusionsamt wurde ebenfalls gestellt und bewilligt. „Dieser Fall ist gleich in mehrfacher Hinsicht eine Erfolgsgeschichte. Er zeigt, wie gut Integration und Inklusion gelingen können und wie Firmen dem

**„Nawid Aslami hat direkt
einen super Eindruck
gemacht.“**

Olaf Brückmann, Eszet Autogentechnik GmbH

Fachkräftemangel ein Schnippchen schlagen können, indem sie hoch motivierte junge Menschen wie Nawid Aslami ausbilden und beschäftigen.“

Technik kann helfen

Als Overrath die Firma besuchte, schlug er beim Blick auf Aslamis Arbeitsplatz vor, einen sogenannten Trippelstuhl zu beantragen, der sich in alle Richtungen verstellen lässt. So ist Aslami mobil, kann im „Stehen sitzen“ und muss nicht einseitig das gesunde linke Bein belasten. Die Bewilligung steht noch aus, aber Overrath ist zuversichtlich. „Die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit funktioniert hier sehr gut“, sagt er.

Zu gern würde Nawid Aslami seiner Familie zeigen, wie sein Leben in Deutschland aussieht, doch sie nachzuholen, ist derzeit so gut wie unmöglich. „Sie sitzen in Kabul fest, meine Brüder finden keine Arbeit, meine Mutter darf

„Ich möchte arbeiten, damit ich alles selbst bezahlen kann.“

Nawid Aslami, Eszet

nicht aus dem Haus. Kontakt haben wir nur, wenn das Internet mal funktioniert“, erzählt er.

Dennoch hat er fast immer ein Lächeln auf dem Gesicht. Er zeigt, was gehandicapte Menschen mit Behinderung erreichen können, wenn man sie lässt.

Gastbeitrag von Gesa von der Meyden,
erschieden im Online-Magazin der IHK Düsseldorf, Februar 2022

05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

5.1	Beschäftigung	32
5.2	Arbeitslosigkeit	35

05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

5.1 Beschäftigung

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

Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind für Deutschland, NRW und das Rheinland von der Bundesagentur für Arbeit im März 2022 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2020.

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen – Arbeitsplätze – Quote

Im Erhebungsjahr 2020 unterliegen 173.326 Arbeitgeber*innen in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach

dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen bestehen knapp 29,3 Mio. Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen ist 2020 leicht zurückgegangen. Es waren 1.139.502 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 4,6 Prozent verbleibt die Quote in Deutschland auf dem Niveau der Vorjahre. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 296.801 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2:
Beschäftigungssituation in Deutschland, 2018–2020

Jahr	Arbeitgeber*innen	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2020	173.326	29,3 Mio.	1.139.502	296.801	4,6
2019	171.599	29,5 Mio.	1.146.459	299.347	4,6
2018	168.693	29,0 Mio.	1.128.771	294.938	4,6

Tabelle 3:
Beschäftigungssituation in Nordrhein-Westfalen, 2018–2020

Jahr	Arbeitgeber*innen	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2020	35.965	6,9 Mio.	297.347	58.846	5,1
2019	35.611	6,9 Mio.	293.461	60.051	5,1
2018	34.851	6,8 Mio.	291.481	59.714	5,1

Nordrhein-Westfalen:

Im Jahr 2020 gaben 35.965 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeit-

geber*innen bestanden knapp 6,9 Millionen Arbeitsplätze. 297.347 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 5,1 Prozent verblieb die Quote in NRW auf dem Niveau der Vor-

Tabelle 4:
Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgeber*innen im Rheinland 2020

Arbeitsagentur- bezirk	Anzahl Arbeit- geber* innen	Arbeitsplätze ¹				Pflichtarbeitsplätze ¹			
		gesamt	davon Auszu- bildende	davon Stellen nach §73 (2,3) SGB IX	bei der Ermittlung der Quote zählend	Jahres- SOLL	Jahres- IST	unbe- setzt ²	Ist- Quote
Aachen-Düren	1.918	278.272	13.492	37.802	226.978	10.822	9.944	2.979	4,4
Bergisch Gladbach	1.282	218.388	9.903	20.386	188.099	9.062	9.155	1.836	4,9
Bonn	1.694	658.487	23.405	60.355	574.727	29.220	43.677	2.261	7,6
Brühl	999	159.407	6.273	24.897	128.237	6.118	6.655	1.305	5,2
Düsseldorf	1.937	868.301	32.424	83.169	752.708	37.180	39.029	7.273	5,2
Duisburg	701	131.011	5.911	13.358	111.742	5.406	7.410	802	6,6
Essen	1.147	315.676	14.313	46.550	254.813	12.461	13.842	2.556	5,1
Köln	2.483	773.963	25.173	129.916	618.874	30.317	29.663	7.066	4,7
Krefeld	1.012	131.563	5.343	16.401	109.819	5.216	5.399	1.273	4,9
Mettmann	1.159	144.218	5.460	13.708	125.050	5.936	5.458	1.536	4,4
Mönchengladbach	1.232	207.128	7.606	26.803	172.718	8.329	8.466	1.757	4,9
Oberhausen	634	86.454	3.806	13.644	69.004	3.282	3.663	754	5,3
Wesel	1.462	181.192	8.198	32.411	140.583	6.625	6.749	1.472	4,8
Solingen- Wuppertal	1.112	186.591	7.486	24.784	154.321	7.429	8.302	1.369	5,4
Rheinland	18.772	4.340.652	168.792	544.185	3.627.674	177.404	197.412	34.239	5,44³
Westfalen-Lippe	17.193	2.635.732	126.053	371.656	2.138.023	102.307	99.936	24.607	4,67³

¹ Jahresdurchschnitt

² um alle Pflichtplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen in der Region zu besetzen

³ rechnerische auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

jahre. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, müssten 58.846 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Rheinland:

Für das Erhebungsjahr 2020 gaben 18.771 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab, 170 mehr als im Vorjahr.

197.412 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgeber*innen die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 34.239 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Frauen und Männern besetzt werden. Die Arbeitgeber*innen in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 5,4 Prozent.

Tabelle 5:

Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgeber*innen im Rheinland, 2018–2020, in Prozent

Kommunen im Rheinland und der LVR	2020	2019	2018
StädteRegion Aachen	6,76	6,81	7,06
Stadt Bonn	8,73	11,42	10,62
Stadt Duisburg	8,50	7,99	8,04
Kreis Düren	6,85	7,21	7,56
Stadt Düsseldorf	8,00	8,14	8,19
Stadt Essen	7,20	7,34	7,77
Kreis Euskirchen	6,68	5,90	6,04
Kreis Heinsberg	8,33	9,12	8,77
Kreis Kleve	6,90	7,61	8,46
Stadt Köln	8,93	8,63	8,27
Stadt Krefeld	9,34	9,63	9,75
Stadt Leverkusen	9,98	10,10	9,88
Kreis Mettmann	7,35	7,29	6,83
Stadt Mönchengladbach	8,65	8,87	8,83
Stadt Mülheim/Ruhr	9,23	9,06	8,60
Oberbergischer Kreis	6,43	6,67	6,63
Stadt Oberhausen	8,14	7,74	7,48
Stadt Remscheid	7,49	7,59	8,22
Kommunen im Rheinland und der LVR	2020	2019	2018
Rhein-Erft-Kreis	9,03	9,30	9,43
Rheinisch-Bergischer Kreis	8,67	9,01	9,40
Rhein-Kreis Neuss	10,63	9,90	9,20
Rhein-Sieg-Kreis	7,42	7,40	6,97
Stadt Solingen	6,93	7,36	7,40
Kreis Viersen	8,36	9,00	9,54
Kreis Wesel	13,15	13,16	13,12
Stadt Wuppertal	8,63	8,88	9,19
Landschaftsverband Rheinland	9,69	9,89	10,17
Durchschnittliche Quote	8,37	8,73	6,66
Niedrigste Quote			
Oberbergischer Kreis	6,67	6,67	6,63
Kreis Euskirchen	6,68	5,90	6,04
StädteRegion Aachen	6,76	6,81	7,06
Kreis Düren	6,85	7,21	7,56
Höchste Quote			
Kreis Wesel	13,15	13,16	13,12

5.2 Arbeitslosigkeit

2021 waren bundesweit 172.483 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet.

Die Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen.

Die Entwicklung des bundesweiten jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2016 können Sie der folgenden Grafik entnehmen:

Tabelle 6:
Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2016

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2021	2.613.489	- 3,0	172.483	+ 1,6
2020	2.695.444	+ 18,9	169.691	+ 9,7
2019	2.266.720	- 3,1	154.696	- 1,2
2018	2.340.082	- 7,6	156.621	- 3,5
2017	2.532.837	- 5,9	162.373	- 4,8
2016	2.690.975	- 3,7	170.508	- 4,6

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

Tabelle 7:
Bestand an Arbeitslosen in Deutschland, 2021

Alter/ Schwerbehinderung	Deutschland			
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ¹
Insgesamt				
Insgesamt	2.613.489	665.049	920.521	1.027.109
schwerbehindert	172.484	35.352	56.840	80.248
nicht schwerbehindert	2.440.321	629.525	863.426	946.607
keine Angabe	685	172	255	254
	226.596	98.521	92.719	35.231
15 bis unter 25 Jahre	6.259	2.168	2.607	1.482
Insgesamt	220.230	96.310	90.062	33.734
schwerbehindert	107	43	49	15
nicht schwerbehindert	1.775.420	448.974	621.752	704.125
keine Angabe	86.684	18.486	27.123	41.047
	1.688.351	430.382	594.476	662.955
25 bis unter 55 Jahre	385	106	153	123
Insgesamt	611.340	117.546	206.026	287.653
schwerbehindert	79.541	14.698	27.109	37.719
nicht schwerbehindert	531.718	102.831	178.885	249.900
keine Angabe	82	17	31	34
55 Jahre und älter				
Insgesamt	579.121	128.894	213.750	236.413
schwerbehindert	75.194	14.692	27.491	33.005
nicht schwerbehindert	503.863	114.187	186.232	203.385
keine Angabe	64	15	26	23

¹ Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

Tabelle 8:
Bestand an Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen, 2021

Nordrhein-Westfalen				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ¹
Insgesamt				
Insgesamt	718.220	152.468	236.402	328.918
schwerbehindert	52.273	9.023	15.909	27.319
nicht schwerbehindert	665.824	143.414	220.451	301.553
keine Angabe	123	31	42	46
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	59.085	23.092	25.069	10.851
schwerbehindert	1.683	499	697	487
nicht schwerbehindert	57.370	22.577	24.359	10.361
keine Angabe	32	16	13	3
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	503.791	104.484	163.493	235.506
schwerbehindert	26.565	4.607	7.535	14.408
nicht schwerbehindert	477.182	99.865	155.940	221.086
keine Angabe	44	12	18	11
55 Jahre und älter				
Insgesamt	155.302	24.889	47.832	82.531
schwerbehindert	24.025	3.917	7.677	12.424
nicht schwerbehindert	131.263	20.971	40.150	70.100
keine Angabe	14	2	5	7

¹ Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

Tabelle 9:
Bestand an Arbeitslosen im Rheinland, 2021

Alter/ Schwerbehinderung	Rheinland ¹			
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ²
Insgesamt				
Insgesamt	256.690	54.894	85.931	115.865
schwerbehindert	17.844	3.042	5.462	9.340
nicht schwerbehindert	238.829	51.849	80.462	106.519
keine Angabe	16	4	7	6
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	19.782	7.621	8.541	3.620
schwerbehindert	572	172	243	156
nicht schwerbehindert	19.203	7.446	8.294	3.462
keine Angabe	8	3	4	1
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	180.720	38.346	59.882	82.493
schwerbehindert	9.184	1.567	2.623	4.994
nicht schwerbehindert	171.533	36.779	57.257	77.497
keine Angabe	3	1	1	1
55 Jahre und älter				
Insgesamt	56.182	8.927	17.506	29.748
schwerbehindert	8.089	1.304	2.596	4.189
nicht schwerbehindert	48.093	7.624	14.910	25.559
keine Angabe	0	0	0	0

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

² langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20.07.2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

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

Tabelle 10:

Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, 2021

Deutschland				
Berufsausbildung	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Deutschland				
Insgesamt	2.613.489	172.484	2.440.321	685
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.403.144	76.755	1.326.212	177
Betriebliche/ schulische Ausbildung	969.360	85.932	883.385	44
Akademische Ausbildung	221.930	8.855	213.068	7
Ohne Angabe	19.056	942	17.656	457
Nordrhein-Westfalen				
Insgesamt	718.220	52.273	665.824	123
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	442.521	26.647	415.827	47
Betriebliche/ schulische Ausbildung	222.145	23.104	199.030	11
Akademische Ausbildung	47.519	2.231	45.288	1
Ohne Angabe	6.035	290	5.679	66
Rheinland ¹				
Insgesamt	256.690	17.844	238.829	16
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	155.569	9.266	146.295	7
Betriebliche/ schulische Ausbildung	77.688	7.600	70.088	0
Akademische Ausbildung	22.908	959	21.950	0
Ohne Angabe	525	19	497	9

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20.07.2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

06

DIE AUSGLEICHSABGABE

06

DIE AUSGLEICHSSABGABE

Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

Die Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX ist Motivation und Ausgleich zugleich. Arbeitgeber*innen sollen dazu motiviert werden, schwerbehinderte Menschen einzustellen – nach der Devise: beschäftigen statt zahlen.

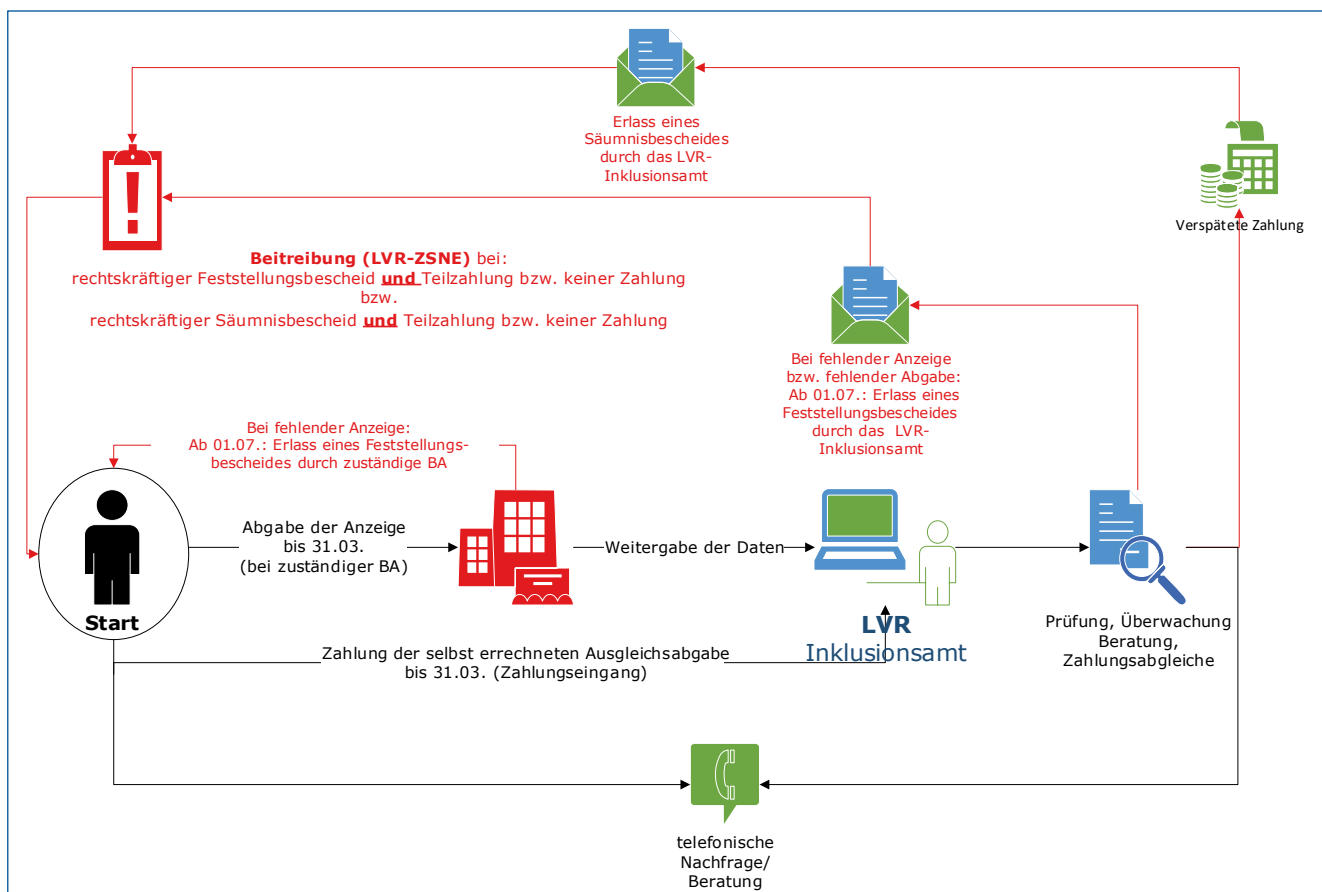
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgeber*innen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgeber*innen, die

ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allerdings nicht auf (§ 160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Das Anzeigeverfahren

Private und öffentliche Arbeitgeber*innen mit mehr als jahres- durchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für Arbeitgeber*innen mit jah-

Grafik 4:
Verfahrensablauf Erhebung der Ausgleichsabgabe



resdurchschnittlich monatlich weniger als 40 oder weniger als 60 Arbeitsplätze sieht das Gesetz Erleichterungen vor.

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

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

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

Das LVR-Inklusionsamt hat 2021 für das Erhebungsjahr 2020 Anzeigen von 19.664 Arbeitgeber*innen mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Davon waren 10.051 Arbeitgeber*innen abgabepflichtig. 2021 wurden an Ausgleichsabgabe 88.286.253,81 Euro eingenommen.

Für die Arbeitgeber*innen im Rheinland stehen im LVR-Inklusionsamt in der Abteilung 53.40 acht Mitarbeiter*innen zur Verfügung (Ihre Ansprechpersonen finden Sie unter www.inklusionsamt.lvr.de/Ausgleichsabgabe).

Die Mitarbeiter*innen nehmen eine Vielzahl von unterschiedlichen Aufgaben wahr. So prüfen sie die eingereich-

ten Anzeigen, überwachen den Zahlungseingang der Ausgleichsabgabe, bearbeiten Korrekturen und Insolvenzen, Erlassen Feststellungs-/Säumnisbescheide und stehen Arbeitgeber*innen bei spezifischen Fragen zur Seite.

Zahlen und Fakten

Die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter führen nach § 160 Absatz 6 Satz 1 SGB IX 20 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2021 11,4 Millionen Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt. 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BMAS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Aus den verbliebenen 4 Prozent finanziert es unter anderem länderübergreifende Modellprojekte wie die „Initiative Inklusion“ oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Tabelle 11:
Die Ausgleichsabgabe in Zahlen, 2021

Summe Ausgleichszahlungen	88.286.253,81 €
Zuführung an Fachstellen	8.910.016 €
Abzug Ausgleichsfonds beim BMAS	11.420.757,22 €
Einnahme Ausgleich zwischen InA	217.970,99 €
Einnahme Netto	68.173.451,58 €

Daneben wird gemäß § 160 Absatz 6 Satz 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter zu erreichen. 2021 hat das LVR-Inklusionsamt 217.970,99 Euro erhalten.

Zuweisung an die Fachstellen

Die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 37 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitglieds-körperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 25 Prozent der beim LVR-Inklusionsamt verbleibenden Einnahmen aus

dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Inklusionsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden.

Tabelle 12:
Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe
an die Fachstellen der LVR-Mitglieds-körperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2021

LVR-Mitglieds-körperschaften in Euro¹	Zuweisung 2019	Ausgaben 2019 in €	Zuweisung 2021	Ausgaben 2021 in €
Düsseldorf	861.516	850.593	457.272,00	613.746,20
Essen	759.138	618.652	416.726,00	288.300,59
Krefeld	159.689	364.933	128.793,33	128.793,33
Leverkusen	619.749	430.158	578.773,69	261.480,14
Mönchengladbach	467.070	483.782	307.792,62	319.755,83
Mülheim/Ruhr	238.558	114.188	149.872,00	65.995,78
Oberhausen	329.466	170.021	32.437,79	32.437,79
Remscheid	197.006	113.892	127.444,00	76.741,86
Solingen	252.818	249.986	52.535,53	52.783,05
Wuppertal	499.409	640.607	280.658,00	257.757,00
Mettmann	656.662	650.241	435.444,00	215.010,42
Viersen-Kreis	502.866	385.028	310.097 €	363.946,61
Kleve	392.287	466.493	247.108,00	150.189,77
Wesel-Kreis	1.180.868	1.195.351	672.459 €	438.538,42
Bonn	786.108	803.877	247.023,30	251.931,78
Köln	1.563.782	1.458.260	950.162,00	849.201,61
Rhein-Erft-Kreis	769.144	444.719	464.540,00	347.096,13
Euskirchen	567.152	633.817	183.334,00	251.771,21
Oberberg. Kreis	393.910	252.803	230.332,00	237.838,73
Rhein.-Berg.-Kreis	401.070	463.134	217.772,00	142.116,12
Rhein-Sieg-Kreis	795.964	764.239	390.765,90	255.903,25
Aachen, Städteregion	654.170	653.783	443.033,72	446.714,69
Heinsberg	342.782	112.504	206.810,00	88.862,21
Neuss-Kreis	831.297	854.983	601.728,00	622.045,92
Duisburg	707.812	572.017	416.814,00	647.705,66
Düren-Kreis	418.730	372.358	360.288,11	339.524,64
	15.349.023	14.120.420	8.910.016	7.746.189

¹ Nicht verausgabte Mittel wurden dem LVR-Inklusionsamt in 2022 zurückerstattet oder ins Folgejahr übertragen. Nicht durch die Zuweisung gedeckte Ausgaben wurden aus den aus Vorjahren übertragenen Mitteln gedeckt. Auch aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie wurden im Jahr 2021 weniger Mittel verausgabt.



Ansprechperson

Emel Ugur

Abteilungsleiterin Erhebung
der Ausgleichsabgabe, Haushalt,
Institutionelle Förderung
Telefon: 0221 809 5398
E-Mail: emel.ugur@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/ausgleichsabgabe

07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

- 7.1 Finanzielle Leistungen an
 schwerbehinderte Menschen 49
- 7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen 51
- 7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben 58
- 7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen
 der Arbeits- und Berufsförderung
 behinderter Menschen (institutionelle Förderung) 60

07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen

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

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im

Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen eine durch Verordnung und Satzung geregelte Aufgabenverteilung.

Das LVR-Inklusionsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber*innen zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten der Unternehmen, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten

Tabelle 13:

Gesamtübersicht – Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Jahr 2021

Leistungen an schwerbehinderte Menschen	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Technische Arbeitshilfen	1.184.215	540
Hilfen zur Arbeitsplatzerreichung	796.596	119
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	2.383	4
Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen	55.016	9
Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten	653.540	166
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1.077.738	383
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	5.923.854	317
	9.693.342	1.495
Leistungen an Arbeitgeber*innen	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.259.871	172
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	5.787.475	1.761
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	221.548	136
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	5.065.986	1.732
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	11.548.114	
Förderung von Inklusionsbetrieben	12.638.829	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
	36.571.823	5.787

Anpassung bedürfen, wie zum Beispiel Aufzüge, Rampen, Sanitäranlagen.

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

Schwerbehinderte Menschen, Arbeitgeber*innen, auch die der Inklusionsbetriebe, haben 2021 für betriebliche beziehungsweise berufliche Maßnahmen von den 37 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt zirka **46,2 Millionen Euro** erhalten (2020: 46,7 Millionen Euro).

7.1 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 ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit beziehungsweise verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum der Arbeitgeber*innen übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro Fall sind im Berichtsjahr im Durchschnitt 2.344 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

Tabelle 14:
Technische Arbeitshilfen

	Leistungen	Beträge
2021	540	1,2 Mio. Euro
2020	360	1,3 Mio. Euro
2019	385	1,2 Mio. Euro
2018	411	1,0 Mio. Euro
2017	466	1,3 Mio. Euro

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

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

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2021 rund 7.176 Euro.

Tabelle 15:
Kraftfahrzeughilfen

	Leistungen	Beträge
2021	119	0,8 Mio. Euro
2020	107	0,6 Mio. Euro
2019	304	1,0 Mio. Euro
2018	309	1,0 Mio. Euro
2017	245	0,7 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Erfolg versprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 4.232 Euro unterstützt worden.

Tabelle 16:
Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

	Leistungen	Beträge
2021	5	2.383 Euro
2020	2	11.000 Euro
2019	13	81.000 Euro
2018	12	58.000 Euro
2017	20	0,1 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe** von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger. Für Selbstständige und Beamte sind die örtlichen Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/

oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines Umzuges gewährt werden, wenn der Umzug aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2020 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 500 Euro gewährt.

Tabelle 17:
Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

	Leistungen	Beträge
2021	13	55.000 Euro
2020	12	10.000 Euro
2019	33	160.000 Euro
2018	28	100.000 Euro
2017	31	45.000 Euro

Menschen mit Behinderung sollen sich je nach Bedarf beruflich fort- und weiterbilden. Die erworbenen Kenntnisse sollen ihnen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt ist die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit circa 3.500 Euro gefördert worden.

Tabelle 18:
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

	Leistungen	Beträge
2021	187	0,6 Mio. Euro
2020	287	0,7 Mio. Euro
2019	369	1,0 Mio. Euro
2018	326	0,9 Mio. Euro
2017	368	1,0 Mio. Euro

Eine Arbeitsassistenz soll Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Sie richtet sich an diejenigen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können. Der Beschäftigte bestimmt, bei welchen Tätigkeiten und in welchem Umfang er die Assistenz braucht. Er ist also Auftraggeber für die Dienstleistungen und stellt die Assistenzkraft selbst ein.

Das LVR-Inklusionsamt fördert diese Leistung in Form eines Budgets. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen.

Tabelle 19:
Arbeitsassistenz

	Leistungen	Fördersumme
2021	333	6,0 Mio. €
2020	417	6,3 Mio. €
2019	473	7,3 Mio. €
2018	455	5,6 Mio. €
2017	365	4,7 Mio. €

7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen

Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Arbeitgeber*innen erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 94 Arbeitsplätze sind 2021 neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit circa 6.700 Euro gefördert. 65 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiterbeschäftigt werden konnten. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 9.000 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber*innen fördert das LVR-Inklusionsamt auch die Einrichtung und Gestaltung von behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2021 unterstützte es mit 13 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 45.854 Euro verauslagt.

Tabelle 20:
Leistungen zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

	Leistungen	Beträge
2021	172	1,2 Mio. Euro
2020	184	1,7 Mio. Euro
2019	161	1,2 Mio. Euro
2018	188	1,3 Mio. Euro
2017	231	1,7 Mio. Euro

Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Inklusionsamt hat im Jahr 2021 bei 15 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 10.548 Euro gewährt wurden. Für 136 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 211.000 Euro gezahlt worden.

Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung

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

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

Beschäftigungssicherungszuschuss

Das LVR-Inklusionsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.019 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.105 Euro gesichert werden.

Personelle Unterstützung

Bewilligen den Arbeitgeber*innen finanzielle Hilfen, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, zum Beispiel durch Kollegen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 773 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.240 Euro gesichert werden.

In weiteren 126 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 37.575 Euro.

Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an Arbeitgeber*innen und schwerbehinderte Menschen **zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsplätze**. Sie fördern, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz technisch angepasst werden muss oder Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2021 betrug 3.290 Euro pro Maßnahme.

Tabelle 21:

Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

	Leistungen	Beträge
2021	1.761	5,8 Mio. Euro
2020	2.107	6,7 Mio. Euro
2019	1.646	5,8 Mio. Euro
2018	1.700	6,1 Mio. Euro
2017	2.067	6,5 Mio. Euro

Tabelle 22:

Fallzahlen und Fördersummen der finanziellen Förderungen an Arbeitgeber*innen nach dem SGB IX aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Jahr 2021

	Förderungen insgesamt		Davon durch das LVR-Inklusionsamt		Davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fall- zahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fall- zahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fall- zahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
StädteRegion Aachen	648	2.727.836	491	2.284.802	157	443.034
Bonn Stadt	495	1.609.917	338	1.362.894	157	247.023
Duisburg Stadt	362	1.596.850	248	1.180.036	114	416.814
Düren Kreis	258	1.588.920	213	1.228.632	45	360.288
Düsseldorf Stadt	572	2.638.164	378	2.180.892	194	457.272
Essen Stadt	480	2.116.157	370	1.699.431	110	416.726
Euskirchen Kreis	212	1.058.591	207	875.257	5	183.334
Heinsberg Kreis	117	621.970	107	415.160	10	206.810
Kleve Kreis	361	1.182.216	322	935.108	39	247.108
Köln Stadt	1491	6.209.181	876	5.259.019	615	950.162
Krefeld Stadt	219	868.594	179	739.801	40	128.793
Leverkusen Stadt	203	1.194.654	131	615.881	72	578.774
Mettmann Kreis	321	562.883	199	180.629	122	382.254
Mönchengladbach Stadt	431	722.923	372	415.130	59	307.793
Mülheim an der Ruhr Stadt	88	1.198.246	84	1.048.374	4	149.872
Oberbergischer Kreis	237	2.253.937	214	2.023.605	23	230.332
Oberhausen Stadt	91	799.887	68	767.449	23	32.438
Remscheid Stadt	81	949.463	43	822.019	38	127.444
Rhein-Erft-Kreis	344	789.857	255	325.317	89	464.540
Rheinisch-Bergischer Kreis	375	1.458.779	280	1.241.007	95	217.772
Rhein-Kreis Neuss	413	2.422.427	219	1.820.699	194	601.728
Rhein-Sieg-Kreis	397	1.492.250	334	1.101.484	63	390.766
Solingen Stadt	244	219.336	229	166.800	15	52.536
Viersen Kreis	177	1.841.185	115	1.531.088	62	310.097
Wesel Kreis	404	2.002.998	265	1.330.538	139	672.459
Wuppertal Stadt	410	748.937	311	468.279	99	280.658
	9.431	40.876.155	6.848	32.019.329	2.583	8.856.826



Ansprechperson

Melanie Glücks

Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen
und Kündigungsschutz

Telefon: 0221 809 4306

E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/leistungenarbeitgeber

Individuelle Förderung. Der LVR finanziert die Handreichungen im Rahmen der Arbeitsassistenten.
Fotos: Rupert Oberhäuser/LVR



GRENZENLOS – MIT DER ARBEITSASSISTENZ EINFACH UNTERWEGS IM JOB

Eine rollstuhlfahrende Beraterin arbeitet erfolgreich bei der GIZ und macht Dienstreisen nach Mittelamerika und Afrika – eine Erfolgsgeschichte. Unterstützt wird sie von einer „Arbeitsassistentin“, ein Instrument, das seit fast 20 Jahren erfolgreich die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt fördert.

Mittendrin!

Helle Deertz hat gute Laune. Es bereite ihr immer Freude, über die Situation von Menschen mit Behinderung und den Stand der Dinge bei der Inklusion zu sprechen, sagt die Beraterin im Projekt „Globalvorhaben Inklusion für Menschen mit Behinderungen“ bei der GIZ. „Das ist ja auch mein Job jetzt“, sagt sie und lacht. GIZ steht für Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit und diese arbeitet im Auftrag verschiedener Ministerien international als Durchführungsorganisation der Entwicklungszusammenarbeit.

**„Ich erinnere mich an
meine Dienstreise nach
Guinea in Afrika [...].
Das war für den LVR
überhaupt kein Problem.“**

Helle Deertz, Projektberaterin

Das Unternehmen hat seinen Sitz sowohl im Ausland als auch in Bonn und in Eschborn – Helle Deertz arbeitet in Bonn. In Heidelberg hat die heute 39-Jährige Romanistik und Pädagogik studiert – ein Jahr verbrachte sie sogar in Barcelona für ihre Studien. „Damals war ich die erste Austauschstudentin im ERASMUS Programm als Rollstuhlfahrerin mit 24-Stunden-Assistenz“, erzählt Deertz. Die Beraterin hat seit ihrer Geburt eine infantile Zerebralparese mit Tetraspastik. Aufgrund dieser Beeinträchtigung benötigt sie ganztägig Unterstützung, im Job wie im Privatleben.

Arbeiten in internationalen Projekten

Schon immer hatte Deertz den Drang, über ihre Erfahrungen zu berichten. Deshalb hat sie nach dem Studium freiberuflich als Journalistin für die Zeitschriften RehaTreff oder Handicap gearbeitet. „Ich bin heute immer noch diejenige, die gefragt wird, wenn es um prägnante Formulierungen geht“, sagt sie. Dann ging alles ganz schnell. 2014 hat die Rollstuhlfahrerin freiberuflich als Gutachterin bei der GIZ angefangen.

Im September 2015 ist sie dann von Heidelberg nach Bonn umgezogen und hat im Forschungsvorhaben „Inklusive Bildung“ mitgearbeitet. „Da hatte ich zum ersten Mal im Leben einen festen Job, der natürlich anfangs immer noch projektgebunden war“, erzählt sie. Heute arbeitet Deertz mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag vier Tage in der Woche im Projekt „Globalvorhaben Inklusion für Menschen mit Behinderungen“ der GIZ. Hier geht es darum, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen systematisch in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit umzusetzen – dies bezogen auf unterschiedliche Sektoren, wie Gesundheit, Bildung, Stadtentwicklung und Digitalisierung. Dabei setzt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, kurz BMZ, die Themen, die GIZ führt sie dann durch. Daneben schreibt Helle Deertz auch Reden für parlamentarische Staatssekretär*innen, wenn es um das Thema Inklusion geht.

Jeder Bedarf wird individuell ermittelt

Unterstützt wird Helle Deertz seit 2015 durch eine Arbeitsassistentin. Konstantin Steiger arbeitet neben dem Studium der Agrarwissenschaften bei Helle Deertz in der 24-Stunden-Pflege-Assistenz. Daneben ist der 29-Jährige auch „Arbeitsassistent“ der Projektberaterin der GIZ.



Mittendrin! Helle Deertz an ihrem Arbeitsplatz als Projektberaterin. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Steiger arbeitet in einem Team von sieben bis acht Leuten, die die Rollstuhlfahrerin in der Pflege, bei der Arbeit und in Aktivitäten der Freizeitgestaltung rund um die Uhr unterstützen. Meist arbeitet der Student zwei Tage am Stück, übernachtet dann auch im Assistentenzimmer in der Wohnung von Helle Deertz. Konstantin Steiger begleitet Deertz dann zur Arbeit und unterstützt sie auch dort. Schon oft hat Steiger die Rollstuhlfahrerin auf Dienstreisen, meist nach Berlin, begleitet.

Die Arbeitsassistenten als Förderinstrument solle Menschen, die aufgrund ihrer meist schweren Behinderung Hilfestellung bei der Arbeit benötigen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen, sagt Markus Görtz vom LVR. Görtz arbeitet im fünfköpfigen LVR-Team, das sich nur um die Förderung von Menschen mit Behinderung durch die „Arbeitsassistenten“ kümmert.

Drei Sachbearbeiter*innen innerhalb des Teams arbeiten im Bereich Bedarfsermittlung und Bewilligungsverfahren – zwei weitere Mitarbeiter*innen prüfen die Verwendungsnachweise. Den Bedarf prüft Görtz immer im Zusammenhang vom Grad der Behinderung und Tätigkeit. „Ein schwer-

behinderter Mensch, der Gutachten schreibt, hat eventuell weniger Assistenzbedarf, als ein Verwaltungsangestellter, der viele Akten bewegen muss“, sagt Görtz. Die einzelnen

„Wir kennen uns seit fünf Jahren jetzt und haben uns gut aufeinander eingestellt. Die Arbeit läuft deshalb auch ganz routiniert ab.“

Konstantin Steiger, Arbeitsassistent von Helle Deertz

Unterstützungsbedarfe werden dann in zeitliche Umfänge gefasst. „Unterm Strich steht dann der arbeitstägliche Unterstützungsbedarf des Menschen mit Behinderung“, erklärt der LVR-Experte.



Möglichmacher. Die Arbeitsassistentin unterstützt Helle Deertz bei ihrer täglichen Arbeit. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

LVR fördert 600 Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsassistentin fördert der LVR auch wenn der Mensch mit Behinderung bereits auf eine 24-Rundum-Pflegebetreuung angewiesen ist. Das ist zum Beispiel bei Helle Deertz der Fall – hier übernimmt dieselbe Person, die in der Pflegeassistentin arbeitet, auch die Handreichungen im Rahmen der Arbeitsassistentin. Das sei einfach eine Frage der unterschiedlichen Kostenträger, sagt Görtz. Im Falle von Menschen mit Behinderung, die auf eine 24-Stunden-Pflege angewiesen sind, finanziert die Eingliederungshilfe das Gros des Pflege-Pakets. Wenn nun eine „Arbeitsassistentin“ gewährt wird, reduziert diese die Ausgaben beim Hauptleistungsträger. Hinzu käme, dass die „Arbeitsassistentin“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werde. Das bedeute, so Görtz, dass weniger Steuermittel verwendet werden, von der die Eingliederungshilfe finanziert wird.

Ohne die Arbeitsassistentin könnten viele Menschen mit Behinderung nicht am ersten Arbeitsmarkt teilhaben, sagt Görtz, was für ihn und sein Team auch viel Arbeit bedeutet: Aktuell finanziert der LVR im Rheinland Arbeitsassistentinnen für ungefähr 600 Menschen mit Behinderung – Tendenz steigend. Häufig läuft die Unterstützung bis zur Verrichtung.

„Arbeitsassistentin ist ein wichtiger Baustein, um am Arbeitsleben teilzunehmen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen – ergibt also in doppelter Hinsicht Sinn.“

Markus Görtz, LVR-Inklusionsamt

Dienstreisen nach Guatemala und Guinea

Die Zusammenarbeit mit dem LVR bezeichnet die Beraterin Deertz positiv und unkompliziert. „Ich erinnere mich an meine Dienstreise nach Guinea in Afrika – da wusste ich erst acht Wochen vorher, dass ich dabei bin. Das war für den LVR überhaupt kein Problem“, sagt sie. In Guinea hat sie Workshops mit Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Daneben hat sie mit einem Bildungsinstitut zusammengearbeitet, das inklusive und barrierefreie Bildungsmaterialien erstellt. Ihre erste Dienstreise hätte sie nach Guatemala in Mittelamerika geführt, sagt Deertz. Dort habe sie zusammen mit dem Bildungsministerium gearbeitet. Bei dieser Dienstreise waren zwei Assistenten im Einsatz.

Generell ist die rollstuhlfahrende Beraterin viel unterwegs. Das liegt auch daran, dass das BMZ neben Bonn auch einen Sitz in Berlin hat. Dort finden dann meist die nationalen und internationalen Konferenzen zum Thema „Inklusion“ statt. In diesen Situationen sei die Arbeitsassistentin besonders wichtig. „Wenn ich selber einen Vortrag halte, oder einen Workshop leite, müssen Mikrofone verteilt, Flipcharts aufgestellt oder schnell noch Unterlagen ausgedruckt werden“, beschreibt sie die typische Arbeit der Assistentin. Das tägliche normale Arbeitsaufkommen im Büro, wie tippen, chatten, telefonieren versuche sie schon selber zu organisieren. „Wenn aber eine etwas kompliziertere Excel-Tabelle oder Powerpoint-Präsentation mit Grafiken erstellt werden soll, mache ich das meist gemeinsam mit meiner Assistentin“, sagt sie.

7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

Die Förderung von Inklusionsbetrieben ist ein besonderes Förderinstrument des LVR-Inklusionsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung. Sie 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.

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

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

Ende 2021 lag die Zahl der anerkannten **Inklusionsbetriebe** im Rheinland bei **155**. Für das Jahr 2021 konnten erfreulicherweise sieben Neugründungen von Inklusionsbetrieben verzeichnet werden sowie bei zwölf Unternehmen die Anzahl der Arbeitsplätze erweitert werden.

Insgesamt können in den Inklusionsbetrieben Menschen mit und ohne Behinderung auf **3.529 Arbeitsplätzen** arbeiten, davon arbeiten auf 1.897 Arbeitsplätzen Beschäftigte, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX). Im vergangenen Jahr konnten insgesamt **85 neue**

Arbeitsplätze für die Zielgruppe durch das LVR-Inklusionsamt bewilligt werden.

Tabelle 23: Entwicklung der Inklusionsbetriebe, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Zahl der Inklusionsbetriebe	155	147	143
davon Inklusionsunternehmen	84	85	84
davon Inklusionsabteilungen	71	62	59
Anzahl Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben	3.529	3.399	3.319
davon Arbeitsplätze für sbM der Zielgruppe	1.897	1.826	1.772
davon neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe § 215 SGB IX in 2020 bewilligt	85	73	92

Insgesamt unterstützte das LVR-Inklusionsamt die Förderung von Inklusionsbetrieben im Jahr 2021 mit rund 12,6 Millionen Euro. Der größte Teil mit etwa 11,5 Millionen Euro entfällt dabei auf die Zahlung der laufenden Nachteilsausgleiche nach § 27 SchwbAV und § 217 SGB IX. Der restliche Anteil sind einmalige Zuschüsse für Investitionsleistungen. Rund 2,2 Millionen Euro der gesamten Förderung entfallen auf Mittel des Bundesprogrammes AlleimBetrieb.

Darüber hinaus erhielten die Inklusionsbetriebe 2021 rund 620.000 Euro aus dem NRW-Landesprogramms „Integration unternehmen!“ als investive Zuschüsse für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattungen. Mit diesem Programm konnten 43 neue Arbeitsplätze der Zielgruppe gefördert werden. Es wurden zwölf Erweiterungen und sieben Neugründungen von Inklusionsbetrieben unterstützt.



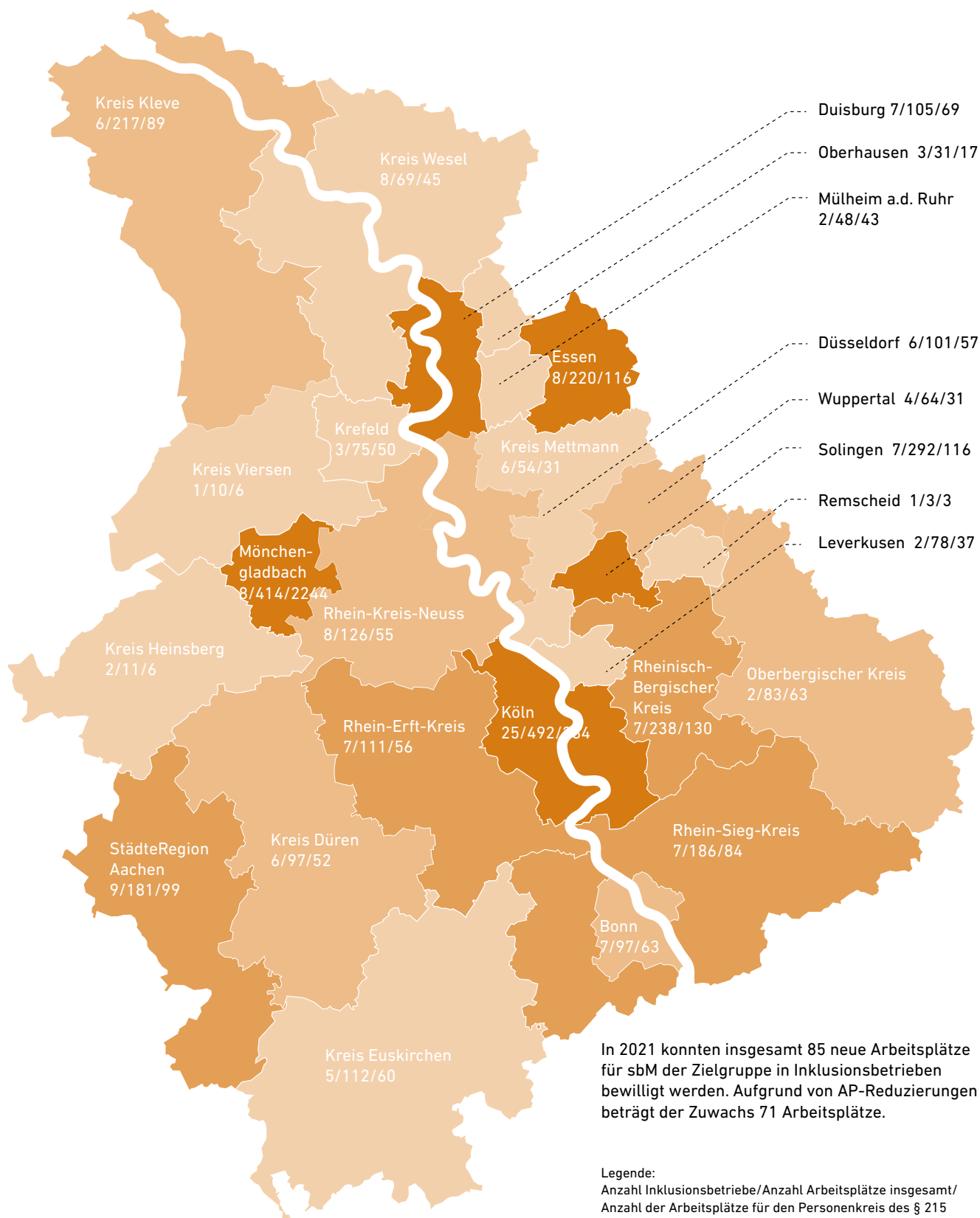
Ansprechperson

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

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

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

Grafik 5:
Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitgliedskörperschaften



In 2021 konnten insgesamt 85 neue Arbeitsplätze für sbM der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben bewilligt werden. Aufgrund von AP-Reduzierungen beträgt der Zuwachs 71 Arbeitsplätze.

7.4 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, sondern auch zur Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Behinderten Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das LVR-Inklusionsamt 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 2021 wurden 1.028.800,00 € aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.

08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

8.1	Kündigungsschutzverfahren	62
8.2	Rechtsbehelfsverfahren	65

08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

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

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

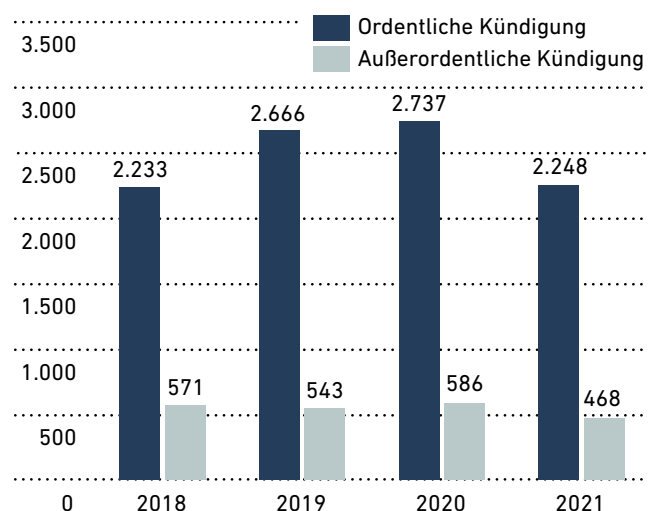
In NRW gibt es eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den örtlichen Fachstellen: Für die Anhörung bei ordentlichen Kündigungen ist die örtliche Fachstelle zuständig, für die Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen das LVR-Inklusionsamt.

8.1 Kündigungsschutzverfahren

Im Jahr 2021 wurden 2.860 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt und somit erfreulicherweise rund 600 Anträge weniger als im Jahr 2020. Bei 2.248 Anträgen, also fast 80 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 568 auf 486 gesunken. Sie machten somit knapp 16 Prozent aller Anträge aus.

Graphik 6:
Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2018–2021



Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2021 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – drei Prozent.

Wie in den vergangenen Jahren waren mit rund vier Prozent mehr Männer als Frauen von den eingegangenen Anträgen betroffen.

Die Kündigungsgründe

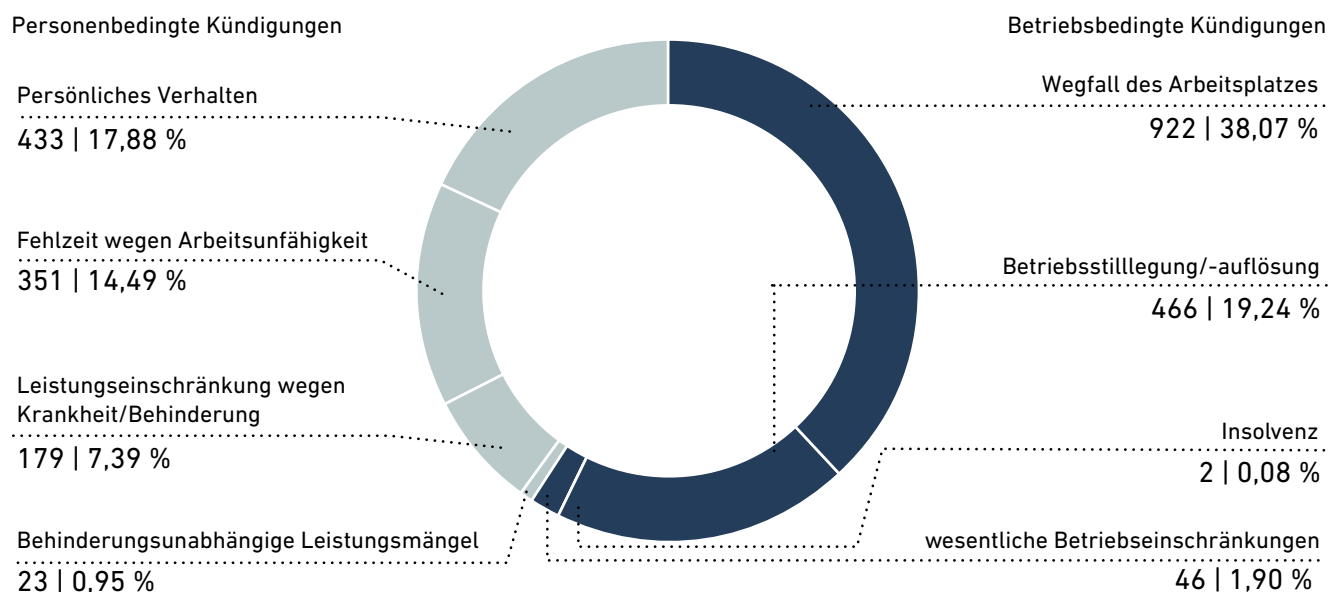
Bei den ordentlichen Kündigungsgründen wird zwischen personenbedingten und betriebsbedingten Kündigungen unterschieden.

Im Jahr 2021 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 59 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt (2020: 52 Prozent)

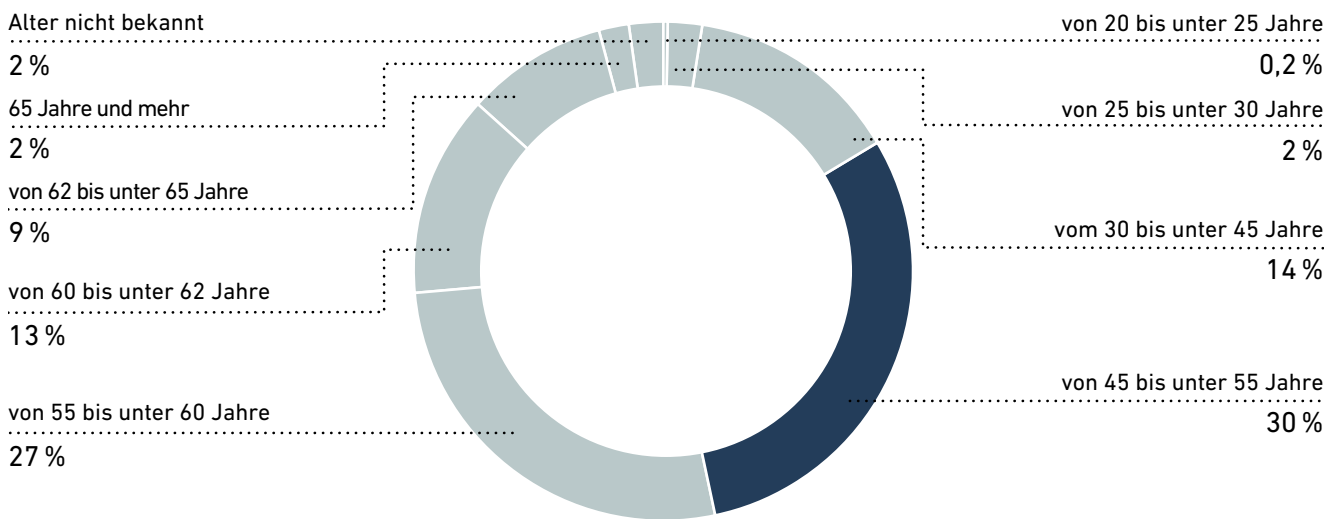
worden. Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

40 Prozent wurden aus **personenbedingten Gründen** gekündigt. Bei Rund 20 Prozent der Kündigungen wurden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Die Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, sind im Vergleich zu 2020 auf fast 18 Prozent gesunken.

Grafik 7:
Kündigungsgründe 2021



Grafik 8:
Übersicht über die Altersgruppen



Altersgruppen

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX): Wie in den vergangenen Jahren betrafen 2021 15 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis.

Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren weicht je nach Altersgruppe voneinander ab.

Der Ausgang der Kündigungsschutzverfahren

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

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 2.422 Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung** beschieden. Davon waren 45 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In 472 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, da entweder der Arbeitgeber den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

1.905 Anträge hingegen endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. In 51 Prozent dieser Fälle gab der schwerbehinderte Betroffene sein Einverständnis hierzu. Bei 10 Prozent wurde das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag beendet. Weitere 9 Prozent der Anträge erledigten sich auf andere Weise, zum Beispiel durch Verrentung oder Fristablauf.

466 Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** wurden im Jahr 2021 beschieden. Davon waren 10 Negativatteste. In 96 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 306 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes.



Ansprechperson

Melanie Glücks

Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen
und Kündigungsschutz

Telefon: 0221 809 4306

E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/kuendigungsschutz

8.2 Rechtsbehelfsverfahren

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

Im Jahr 2021 sind 529 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 90 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehin-

derte Menschen. Rund 7,8 Prozent der Widersprüche sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber*innen oder Arbeitnehmer*innen mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. Die Widersprüche gegen eine Entscheidung, die bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe getroffen wurde, liegen bei 2,5 Prozent.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 27 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2021 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

Tabelle 24:
Rechtsbehelfsverfahren, 2017 – 2021

	Zahl der eingegangenen Widersprüche				
	2021	2020	2019	2018	2017
Kündigungsschutz	475	564	469	459	485
Begleitende Hilfen	41	63	58	65	76
Erhebung der Ausgleichsabgabe	13	6	4	69	17
	529	633	531	593	578
	Zahl der Klagen, Berufungen und Revisionen				
Klagen, Berufungen und Revisionen	27	24	24	37	46

Ansprechperson

Peter Deuß

Leitung Widerspruchsausschussstelle

Telefon: 0221 809 4427

E-Mail: peter.deuss@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/widerspruchsausschuss

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

9.1	Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt . . .	68
9.2	Integrationsfachdienste	74
9.3	Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	77
9.4	Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	82

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

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

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

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

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

Die 12 Ingenieur*innen des LVR-Inklusionsamtes sind die ersten Ansprechpersonen in technischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie haben eine hohe Praxiserfahrung und ein ausgeprägtes Fachwissen. Sie schlagen Lösungen vor, die immer zu den individuellen Bedürfnissen des schwerbehinderten Beschäftigten passen und für den Betrieb wirtschaftlich sinnvoll sind. Die sechs Ingenieurinnen und sechs Ingenieure bringen verschiedene Qualifikationen mit wie beispielsweise aus der Chemie, der Medizin- und Gesundheitstechnik, aus dem Maschinenbau oder der Fahrzeug- und Elektrotechnik. Das fachspezifische Wissen hilft ihnen in der Zusammenarbeit, denn die verschiedenen Funktionseinschränkungen der schwerbehinderten Menschen erfordern auch sehr unterschiedliche technische Lösungen.

Tabelle 25:
Betriebsbesuche des Technischen Beratungsdienstes, 2019–2021

	2021	2020	2019
Betriebsbesuche	389	387	1.010
Davon für			
Fachstellen	213	259	627
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	71	100	340
Kündigungen	1	3	5
Kriegsopferfürsorge	0	0	4
Reha-Träger (Amtshilfe)	6	1	3
Video-/Telefonkonferenz	22	17	0
Sonstige	73	7	31

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

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

Im Jahr 2021 haben die Mitarbeiter*innen des Technischen Beratungsdienstes insgesamt **389 Betriebe** besucht, davon 22 Betriebe per Video-/Telefonkonferenz, und **1.273 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen** erstellt. Jedes Gutachten steht für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes.

Mit 74 Prozent standen die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung im Mittelpunkt der Arbeit der Technischen Berater*innen. Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellten 17 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 2 Prozent der Klient*innen.

Mit 71 Betriebsbesuchen und 367 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der Technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 58 Inklusionsbetriebe wurden bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2021 eine untergeordnete Rolle.

Grafik 9:
Behinderungsarten des Technischen Beratungsdienstes

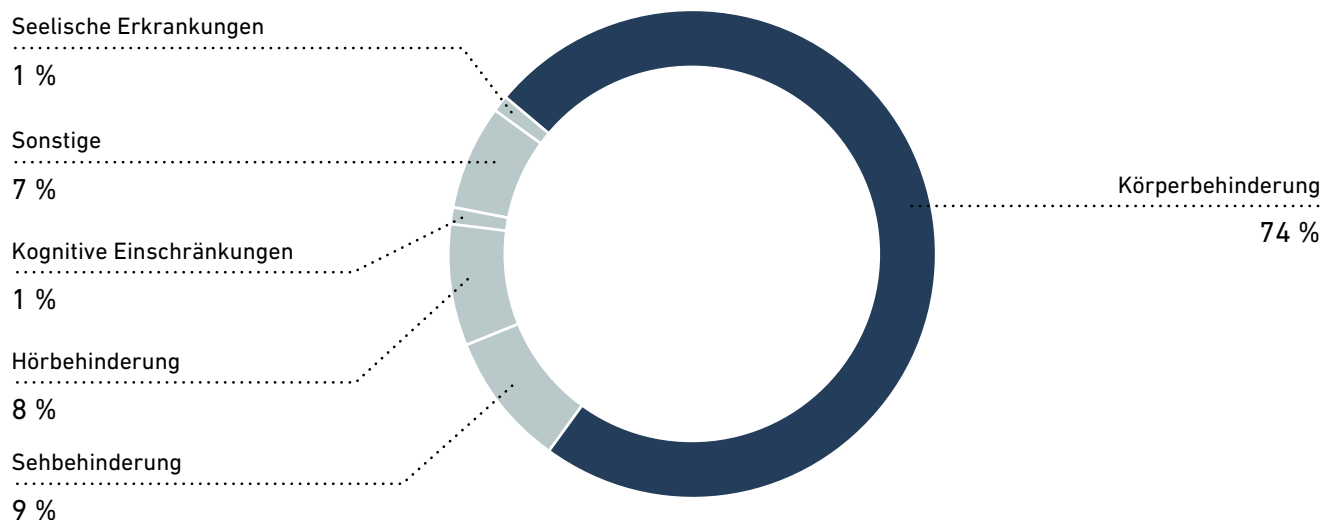


Tabelle 26:
Anzahl der arbeitsplatzbezogenen Stellungnahmen
des Technischen Beratungsdienstes, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen	1.273	1.608	1.614
Davon für			
Fachstellen	738	932	1.043
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	367	420	496
Inklusionsbetriebe	58	91	52
Kriegsopferfürsorge	18	15	18
Reha-Träger (Amtshilfe)	3	2	5
Sonstige	89	148	

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 18 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in drei Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und ein späterer Einstieg in den Ruhestand haben einen immer größeren Einfluss auf die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die meisten

Behinderungen sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe eines langen Berufslebens. Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt wird das Portfolio behinderungskompensierender Technologien erweitern und für Menschen mit Behinderungen neue Einsatzmöglichkeiten schaffen.

Neue Technologien verändern das gewohnte Arbeitssystem aus Mensch-Maschine-Umwelt. Die Technik wird zukünftig verstärkt in den menschlichen Organismus eingreifen und damit die gewohnte Schnittstelle Mensch-Maschine verschwimmen lassen. Prothesen, die über Gehirnströme steuerbar sind, befinden sich bereits in der Erprobung. Exoskelette – das sind äußere Stützstrukturen für Gliedmaßen – in Form von Orthesen – sind schon seit vielen Jahren in der Medizin im Einsatz.

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

Damit die Mitarbeiter*innen mit ihrem Fachwissen immer auf dem neusten Stand bleiben, besuchen sie regelmäßig Fachmessen, Workshops und Schulungen.

Sie beobachten und begleiten aufmerksam den Wandel der Arbeitswelt und zeigen Chancen und Risiken.



Ansprechperson

Volker Boeckenbrink
 Abteilungsleiter
 Technischer Beratungsdienst
 Telefon: 0221 809 5320
 E-Mail: volker.boeckenbrink@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.inklusionsamt.lvr.de/tbd

BARRIEREFREIE TECHNIK ENTSCHEIDET

Dr. Petra Bungart ist seit 20 Jahren Familienrichterin am Amtsgericht Duisburg. Durch die fortschreitende Augenerkrankung Retinitis pigmentosa ist sie blind. Dies hindert sie nicht, dank Technik und Assistenz, ihren Traumjob mit Leidenschaft auszuführen.

Vom Praktikum zum Traumjob

Frau Dr. Petra Bungart hatte als Kind die gleichen bunten Traumjobvorstellungen wie andere Kinder. Sie träumte davon, einen Reitstall zu führen, Pastorin zu werden oder Psychologie zu studieren. Aufgrund ihrer fortschreitenden Augenerkrankung Retinitis pigmentosa bekam sie den Tipp, Jura zu studieren, da in diesem Bereich viele Menschen mit Sehbehinderung oder blinde Menschen tätig sind.

Um sich selbst von diesem Tipp zu überzeugen, machte sie als Abiturientin ein Praktikum bei einem blinden Familienrichter. „Das fand ich interessant und habe dann gedacht, ich fange mal an, Jura zu studieren und schaue, wie es geht“, so Frau Dr. Bungart zu ihrer ersten Erfahrung in ihrer heutigen Position.



Die technischen Hilfsmittel ermöglichen Frau Dr. Bungart barrierefreies Arbeiten im Gerichtssaal.
Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Arbeitsalltag

Den Arbeitsalltag von Frau Dr. Bungart bestimmen das Lesen und Bearbeiten von Akten, sowie das Schreiben von Entscheidungen. Auf dem Schreibtisch der Familienrichterin landen dabei verschiedene Rechtsstreitigkeiten rund um den Komplex Familie – breit gefächert von Scheidung, über Pflegschaft bis Sorgerecht.

Unterstützung bei ihrer täglichen Arbeit bekommt die Richterin durch zwei Arbeitsassistentinnen und durch technische Hilfsmittel.

„Ohne Nachteilsausgleiche hätte ich keine Richterin werden können.“

Frau Dr. Petra Bungart, Familienrichterin

Ihre Assistenz sei dabei „der Nachteilsausgleich, um den fehlenden Sinn Sehen auszugleichen“, so Frau Dr. Bungart. Zusätzlich erleichtern viele technische Hilfsmittel das Arbeitsleben und machen das digitale Arbeiten erst möglich. Diese Kombination macht ihr Arbeiten barrierefrei.

Technische Hilfsmittel

Die Technik von heute ermöglicht Frau Dr. Bungart ein nahezu barrierefreies Arbeiten. Sie bedient sich an technischer Ausstattung von „B“ wie Braillezeile bis „V“ für Vorlesende Textverarbeitungsprogramme. So kann sie sich auf ihre starken Sinne des Hörens und Tastens verlassen. In ihrer täglichen Arbeit liest der Computer den Akteninhalt vor, der digital durch gescannte Dokumente zur Verfügung steht. Darüber hinaus ergänzt eine Blindenschreibmaschine Frau Dr. Bungarts technische Ausstattung.

Neue Hürden meistern

In den vergangenen Monaten der Pandemie stand Frau Dr. Bungart vor neuen Herausforderungen. Die digitalen Schulungsprogramme und Videokonferenzen waren nicht barrierefrei, sodass eine Teilnahme nicht möglich war. Dank neuer unterstützender Technik ist auch diese Hürde Geschichte. Mithilfe eines modernen Tablets und eines Smartphones sowie der dazugehörigen Software kann Frau Dr. Bungart die nötigen Programme nun barrierefrei nutzen.



Auch in ihrem Büro bedient Frau Dr. Bungart eine Vielzahl an technischen Hilfsmitteln. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Die Anschaffung dieser neuen Produkte lief über den Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes.

Der Technische Beratungsdienst

Der Technische Beratungsdienst ist ein Fachdienst des LVR-Inklusionsamtes. Die beratenden Ingenieur*innen des LVR haben breites Fachwissen im Bereich der Ergonomie und

Das Angebot des Technischen Beratungsdienstes umfasst:

- Geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen finden
- Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten
- Bei der Beschaffung und Handhabung von Hilfsmitteln unterstützen
- Im Kündigungsschutzverfahren die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung prüfen



Weitere Unterstützung bekommt die Familienrichterin durch Arbeitsassistenten. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

und vielfältige Erfahrungen mit den Auswirkungen unterschiedlichster Behinderungen. Vor Ort beraten sie Arbeitgeber*innen sowie Menschen mit Behinderungen in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit Lösungsvorschläge.

Klassischerweise gibt es zwei Möglichkeiten, die Unterstützung des Technischen Beratungsdienstes zu nutzen. Bei konkreten Vorstellungen ist es möglich, direkt einen Antrag einzureichen. Diesen Weg nutzte Frau Dr. Bungart zur Anschaffung der für sie nötigen Endgeräte. Ihr Antrag wurde geprüft, bewilligt und anschließend umgesetzt.

Zum anderen berät der Technische Beratungsdienst Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen sowie Betroffene, aber auch Unternehmen, die sich mit dem Gedanken beschäftigen und vor einer Einstellung stehen. Die Beratung ist direkt vor Ort oder telefonisch möglich und mündet sehr häufig in konkreten Anträgen und Projekten, sodass Menschen mit Behinderungen eingestellt werden können oder ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden können.



Ein technisches Hilfsmittel für Frau Dr. Bungart ist eine moderne Blindenschreibmaschine. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

9.2 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland werden von freien gemeinnützigen Trägern betrieben. Sie bieten zum einen im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes sowie der Rehabilitationsträger eine psychosoziale und berufsbegleitende Beratung und Betreuung zur Beschäftigungssicherung an und zum anderen vermitteln sie im Auftrag der Rehabilitationsträger behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze und betreuen ihre Eingliederung. Des Weiteren beraten und unterstützen sie in Zusammenarbeit mit den Schulen behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung und betreuen in Zusammenarbeit mit den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) deren Beschäftigte beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und sichern im Anschluss deren Beschäftigungsverhältnisse.



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

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

Um die Qualität der Integrationsfachdienste sicherzustellen, nimmt das LVR-Inklusionsamt die Strukturverantwortung wahr.

Es finanziert also nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 31 Träger des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in 17 Verbünden zusammengeschlossen, sodass es in jedem Arbeitsagenturbezirk eine Ansprechperson gibt.

Bei den Trägern sind 199 Personalstellen angesiedelt, die von 322 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 26 Fachberater*innen gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Menschen.

Qualifizierte Beratung im Einzelfall

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

Mögliche Themen einer qualifizierten Beratung sind:

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

Sie erfolgt

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

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

Im Jahr 2021 haben die IFDs **968 Beratungen** von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung durchgeführt und **704 fachtechnische Stellungnahmen** im Rahmen der Begleitenden Hilfen, für den Kündigungsschutz, aber auch gegenüber anderen Sozialleistungsträgern geschrieben.

Allgemeine Information und Beratung der Arbeitgeber*innen

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

Die Fachkräfte der Integrationsfachdienste haben im Jahr 2021 über **1.178 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber*innen** durchgeführt. Sie hielten auf 9 Schwerbehindertenversammlungen Vorträge, gaben 28 Seminare für betriebliche Partner und nahmen an 6 weiteren Informationsveranstaltungen teil.

Die Integrationsfachdienste berieten 2021 knapp 810 Arbeitgeber*innen einzelfallübergreifend und fallunabhängig rund um das Thema Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und führten 169 Beratungen zu allgemeinen betrieblichen Themen wie Eingliederungsmanagement oder Integrationsvereinbarung durch.

teil der Beauftragungen erhalten sie von anderen Auftraggebern wie den Rehabilitationsträgern.

Im Jahr 2021 sind 6.126 Beauftragungen zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsicherung durch das LVR-Inklusionsamt erfolgt. In den 2.908 abgeschlossenen Fällen im Berichtsjahr konnten **2.755 Arbeitsverhältnisse** gesichert werden. Somit konnte bei 94,7 Prozent der Fälle der Arbeits- oder Ausbildungsplatz durch die Arbeit der Integrationsfachdienste gehalten werden.

Im Vergleich dazu erfolgen im Jahr 2021 lediglich 130 Beauftragungen durch Dritte. Die meisten Beauftragungen erfolgten durch die Agentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung. Von 87 abgeschlossenen Aufträgen konnten 69 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse durch die Begleitung des IFDs gesichert werden (Sicherungsquote: 88 Prozent).

Vermittlung durch andere Auftraggeber

Die Vermittlung der Integrationsfachdienste von schwerbehinderten Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges

Tabelle 27:

Sicherungen und Vermittlungen durch den Integrationsfachdienst, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes	2.755	2.808	3.383
Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Auftrag Dritter	130	47	26
Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse im Auftrag Dritter	138	100	128
Vermittlung von WfbM in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse	47	47	55
Vermittlung von Schule in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse	16	31	28

Sicherung der beruflichen Teilhabe/Beschäftigung

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

Die IFDs werden größtenteils durch das LVR-Inklusionsamt beauftragt, um bestehende Arbeits- und Ausbildungsplätze von schwerbehinderten Menschen zu sichern. Einen Bruch-

Arbeitsverhältnis beinhaltet unter anderem die Erarbeitung realisierbarer beruflicher Ziele, die Akquise eines geeigneten Arbeitsplatzes, die Vorbereitung auf den Arbeitsplatz sowie eine 6-monatige Stabilisierungsphase zur Sicherung des Vermittlungserfolgs. Die Stabilisierungsphase dient der Nachbetreuung und schließt bei Bedarf eine erforderliche Krisenintervention in den ersten sechs Monaten ein.

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2021 mit der Vermittlung beziehungsweise der Stabilisierung von vermittelten Arbeitsplätzen durch Dritte von 612 Personen

beauftragt worden. Von 347 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 138 in ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

Berufsorientierung – Übergang Schule - Beruf

1.733 Schüler*innen wurden im Jahr 2021 vom IFD im Rahmen des Programmes KAoA-STAR (siehe Kapitel 10.1) betreut. Von den 2.736 Schulabgänger*innen im Jahr 2021 wechselten lediglich 362 Personen in die WfbM.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

227 Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) wurden 2021 im Rahmen der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vom IFD betreut. Von den 119 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 47 der vormals in einer WfbM beschäftigten Personen ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis aufnehmen. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 39 Prozent.



Ansprechperson

Elmar Kusch

Teamleiter Integrationsbegleitung

Telefon: 0221 809 4239

E-Mail: elmar.kuschk@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.ifd.lvr.de

9.3 Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert seit mehreren Jahren mit den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln), den fünf Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln, Ruhr, Düsseldorf und Bonn/Rhein-Sieg und der Landwirtschaftskammer NRW.

Die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes bei den Kammern tätigen Fachberater*innen für Inklusion beraten und unterstützen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen – vor Ort und kostenlos.

Aufgabe der Fachberater*innen ist es, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf“ zu sein.

In den neun Kammerbezirken, in denen Fachberater*innen tätig sind, sind rund 565.000 Betriebe mit mehr als 3,3 Millionen Beschäftigten vertreten. In rund 36.000 Betrieben werden rund 102.000 Jugendliche ausgebildet.

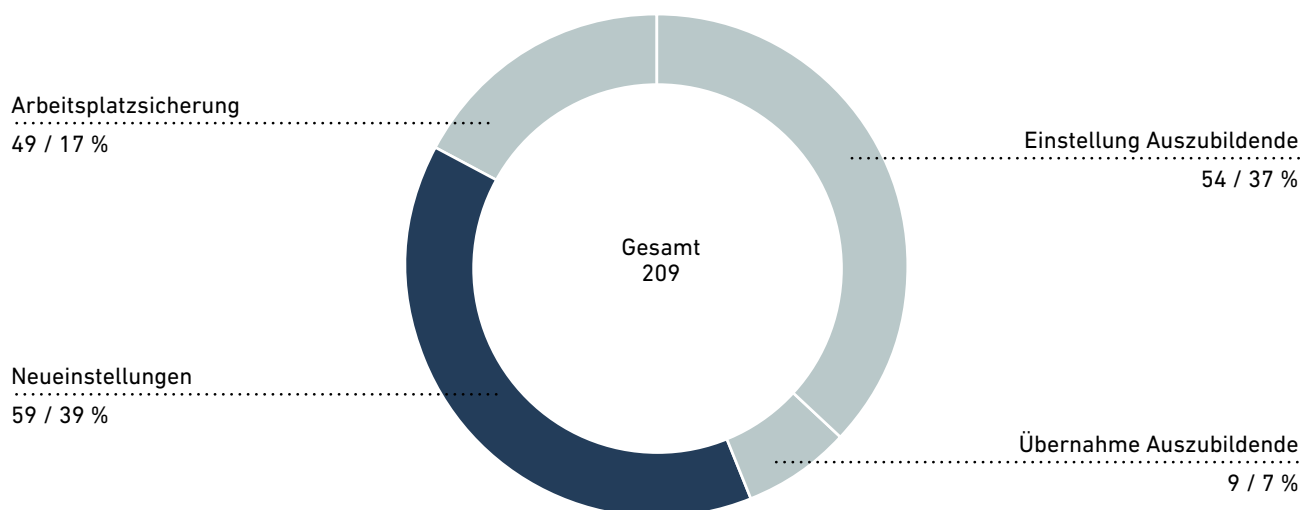
Im Jahr 2021 haben die neun Fachberater*innen insgesamt **1.322 Betriebe kontaktiert** und **erstmalig Kontakt zu 410 Arbeitgeber*innen aufgenommen**. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind

auf der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die **Fachberatungen zuletzt 81 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen** in ein Beschäftigungsverhältnis und **77 Jugendliche** der Personengruppe **in eine betriebliche Ausbildung vermitteln**.

Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber*innen, ihre Mitarbeiter*innen langfristig zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes beziehungsweise Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form der Personellen Unterstützung beziehungsweise als Beschäftigungssicherungszuschuss. 36 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2021 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Inklusionsamtes und der Fachstellen – erhalten werden.

Grafik 10:

Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzsicherung durch die Fachberatung bei den Kammern in 2021



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

Tabelle 28:

**Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatz-
erleichterung in 2021**

	Gesamt	Männer	Frauen
Einstellung Auszubildende	77	56	21
Übernahme Auszubildende	15	9	6
Neueinstellungen	81	55	26
Arbeitsplatzsicherung	36	26	10

Aufgrund der Corona-Pandemie war es für die Fachberater*innen nicht möglich, im gleichen Umfang wie früher an Veranstaltungen teilzunehmen. Sie haben immerhin im Jahr 2021 29 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten (zum Beispiel auch Teilnahme an Meistervorbereitungslehrgängen), durchgeführt. Mit 33 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen und Pressemeldungen wurde unter anderem mit Best-Practice-Beispielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben.



Ansprechperson

Volker Boeckenbrink
Abteilungsleiter
Technischer Beratungsdienst
Telefon: 0221 809 5320
E-Mail: volker.boeckenbrink@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.inklusionsamt.lvr.de/kammerberatung

INKLUSION: SCHON VIEL ERREICHT, NOCH VIEL ZU TUN

Im Gespräch mit Jessica Handke, die seit 2020 Menschen mit Behinderung und Betriebe, die sie beschäftigen, berät. Sie ist Fachberaterin für Inklusion bei der HWK Düsseldorf.

Das aktuelle „Inklusionsbarometer“, eine Studie des Handelsblatt Research Institute im Auftrag der Aktion Mensch, zeigt, dass es Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt immer noch sehr viel schwerer haben als andere und die Pandemiefolgen für sie länger zu spüren sein werden. Hat sich aus Ihrer Sicht trotzdem schon etwas zum Besseren gewandelt? Welche Erfolge gibt es?

Handke: Viele Betriebe stehen dem Thema aufgeschlossen gegenüber; es gibt in meinem Beratungsalltag viele positive Beispiele, bei denen Menschen mit Behinderung mit Erfolg eingestellt oder ausgebildet werden. Zuletzt konnte ich bei der Einstellung eines Gebäudereinigers mit Schwerbehinderung beraten, in diesem Unternehmen will man außerdem noch eine Stelle im Büro entsprechend besetzen. Ein Orthopädietechniker hat einen seiner Kunden als Azubi gewonnen. Auch einen Kfz-Mechaniker mit Diabetes habe ich beraten. Oft ist übrigens gar keine besondere Ausstattung nötig, um seinen Beruf gut ausüben zu können. In anderen Fällen werden nur wenige Hilfsmittel – wie zum Beispiel orthopädische Arbeitsschuhe oder ein besonderer Arbeitsstuhl – benötigt.

Woran liegt es, dass nicht mehr Unternehmen Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit Einschränkungen einrichten? Sind nicht eigentlich alle dazu verpflichtet?

Handke: Ja, Betriebe müssen einen bestimmten Teil ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen, diese Beschäftigungspflicht gilt grundsätzlich für alle Betriebe. Wer dies nicht tut, wird ab einer bestimmten Betriebsgröße aufgefordert, eine Ausgleichsabgabe für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz zu entrichten.

Bei einer Betriebsgröße ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das ein Arbeitsplatz, ab 40 Mitarbeitenden zwei, und ab 60 sind es fünf Prozent der Arbeitsplätze. Niemand kann also behaupten, das „nicht gewusst“ zu haben.

Warum zahlen viele lieber die Ausgleichsabgabe und umgehen das Thema?

Handke: Zwei Vorurteile spielen dabei vor allem eine Rolle: Erstens gibt es die Befürchtung, Mitarbeitende mit Schwerbehinderung seien unkündbar. Das stimmt aber so nicht, sondern sie haben einen „besonderen Kündigungsschutz“. Eine Kündigung ist möglich, bedarf allerdings der Zustimmung des zuständigen Inklusionsamtes. Es wird unter anderem geprüft, ob der Mensch mit Schwerbehinderung ausschließlich wegen

seiner Behinderung gekündigt werden soll oder ob die Beschäftigung mit Unterstützung, zum Beispiel mit technischen Hilfsmitteln oder organisatorischen Maßnahmen weitergeführt werden kann. Zweitens herrscht die Meinung vor, diese Mitarbeitenden seien vielleicht „nicht so belastbar“. Betriebe machen aber oftmals gegenteilige Erfahrungen – vorausgesetzt, die geeigneten Hilfsmittel sind vorhanden und die Arbeit passt; aber das ist bei jedem anderen Beschäftigten auch so. Hier gilt es, zu überzeugen und bei Bedarf zu unterstützen.

Welche Rolle spielt die Corona-Pandemie in der aktuellen Situation?

Handke: Die Pandemie stellte schon einen starken Einschnitt dar. Vor der Pandemie war es üblich, dass man als Berater alle Betriebe persönlich besucht hat, jetzt, nach fast zwei Jahren Corona, bin ich in zwei Dritteln der Fälle vor

„Inklusion ist ein Querschnittsthema, bei dem viele Institutionen zusammenarbeiten, um Fortschritte zu erzielen.“

Jessica Handke

Ort, der Rest läuft per Videokonferenz oder am Telefon. Ein großes Problem für die Betroffenen ist aber vor allem, dass viele andere Beratungs- und Qualifizierungsangebote weggefallen sind. Dadurch ist bedauerlicherweise vieles, was in den letzten Jahren in der Inklusion erreicht wurde, wieder verloren gegangen.

Was sind die Hauptanlässe, warum Betriebe Beratungsbedarf haben?

Handke: Meist geschieht dies aus einem aktuellen Grund heraus – wenn etwa ein Betrieb eine Person mit Einschränkung einstellen will oder sich jemand für eine Ausbildungsstelle oder ein Praktikum beworben hat. Häufig geht es auch um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die krank geworden sind und die Arbeit wiederaufnehmen möchten. Dann muss man ihnen vielleicht andere Aufgaben übertragen, damit sie weiter in ihrem alten Betrieb arbeiten können.

Wie läuft es konkret ab, wenn Sie kontaktiert werden?

Handke: Idealerweise rufen die Betriebe an, bevor sie jemanden eingestellt haben! Meine erste Frage lautet dann in der Regel: „Haben Sie bereits Kontakt mit der Arbeitsagentur?“ Davon hängen nämlich bestimmte Zuschussungen ab – die leider nur bei Antrag vor Vertragsabschluss gewährt werden. In der Realität kommt es allerdings häufiger vor, dass mir am Telefon gesagt wird: „Ich habe eine Person mit Behinderung eingestellt – da gibt’s doch bestimmt irgendeine Förderung ...“ Und darauf antworte ich „Ja, aber ...“ Es gibt eine Reihe von unterschiedlichen Fördermöglichkeiten und Hilfen, die zu prüfen sind und für die bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt werden müssen. Beispielsweise die Einstellungsprämie vom LVR-Inklusionsamt. Außerdem Zuschüsse für technische Hilfsmittel von dem zuständigen Rehaträger, falls eine durch die Behinderung bedingte Ausstattung notwendig ist. Und für einen neu geschaffenen Arbeitsplatz kann ein Investitionskostenzuschuss von bis zu 30.000 Euro vom Inklusionsamt gewährt werden.

Worin bestehen die Hauptaufgaben und die Besonderheiten Ihrer Beratungstätigkeit?

Handke: Am häufigsten bearbeite ich Fälle, bei denen es um technische Unterstützung, die Ausstattung des Arbeitsplatzes oder um Prämien für Arbeits- und Ausbildungsplätze geht. Ich bespreche vor Ort, welche Hilfsmittel oder welche Investitionen sinnvoll sind, kläre die Zuständigkeiten und unterstütze bei der Antragstellung. Für Anträge beim LVR verfasse ich technische Stellungnahmen. Ob Einhandtasatur, Sitzhilfe oder Hebebühne – für jedes Handwerk und jedes Hilfsmittel muss man recherchieren. Jeder Fall ist so

individuell wie die Person, die es betrifft. Dadurch wird es manchmal sehr komplex und oft ist es eine Begleitung über mehrere Monate oder sogar Jahre.

Mir ist immer wichtig, den Fokus auf das zu lenken, was ein Mensch mit Behinderung im Betrieb leisten und beitragen kann – gegebenenfalls mit Hilfen. Dieses „positive“ Leistungsvermögen ist für den Betrieb ausschlaggebend, nicht was ein Mitarbeiter ansonsten möglicherweise nicht kann. Denn manchmal wirken sich Einschränkungen gar nicht oder nur unwesentlich auf die konkret geforderte Tätigkeit aus.



Jessica Handke

Mit wem arbeiten Sie im Bereich Inklusion zusammen?

Handke: Neben dem LVR arbeite ich sehr eng mit den Fachberatern für Inklusion bei den anderen Kammern im Gebiet des LVR zusammen. Wir sind ein Netzwerk, in dem die Handwerkskammern im Rheinland, einige Industrie- und Handelskammern und die Landwirtschaftskammer NRW vertreten sind. Wir treffen uns regelmäßig und tauschen uns aus. Außerdem gibt es die Fachstellen für Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben auf der Ebene der Städte und Kreise und die Integrationsfachdienste, die sich

unter anderem um den Übergang Schule-Beruf kümmern oder die Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben begleiten. Bei finanziellen Leistungen sind vorrangig die Rehaträger, also beispielsweise Arbeitsagentur und Rentenversicherung, zuständig. Innerhalb der Kammer sind natürlich die Kolleginnen und Kollegen aus der Ausbildungs- und Betriebsberatung wichtige Ansprechpartner. Inklusion ist ein Querschnittsthema, bei dem viele Institutionen wie Bildungsträger, Betriebe und Berater zusammenarbeiten müssen, um Fortschritte zu erreichen. Netzwerken ist daher ein wichtiger Bestandteil meiner Tätigkeit, aber auch Öffentlichkeitsarbeit kann viel bewirken. Aktuell darf ich in der Jury für den Preis für Menschen mit Behinderung in Beschäftigung und Ausbildung (vilmA) des Sozialverbandes VdK mitwirken.

Welche Chancen beispielsweise durch technischen Fortschritt sehen Sie?

Handke: Technische Innovationen führen tatsächlich zu großen Erleichterungen und haben schon viele Veränderungen bewirkt. Man denke nur an Kommunikationshilfen wie Sprach-Ein- und -Ausgabe-Software für Computer, die eine Tätigkeit im Büro zum Beispiel für Menschen mit Sehbehinderung heute gut möglich machen. Im Handwerk spielt Unterstützung für körperlich schwere Tätigkeiten eine große Rolle, auch da hat sich viel getan wie die Entwicklung von Exoskeletten. Wichtig ist das im Übrigen auch für die Prävention – damit Mitarbeitende gar nicht erst

körperliche Beeinträchtigungen erleiden. Auch die digitale Barrierefreiheit schreitet voran und erleichtert die Teilhabe im Arbeitsleben enorm. Dass Webseiten für Menschen mit unterschiedlichen Einschränkungen gestaltet werden – ob in Leichter Sprache oder bei Hör- und Sehbehinderung – setzt sich immer mehr durch.

Zum Schluss: Was überwiegt – Sorge über Probleme oder Freude über Fortschritte?

Handke: Es ist durchaus manchmal bedrückend, welche Hürden Menschen mit Behinderung überwinden müssen, um in einem Beruf ihrer Wahl zu arbeiten oder ausgebildet zu werden. Da wünsche ich mir mehr Offenheit, auch in der Gesellschaft. Wie es geht, zeigt das Beispiel eines Kfz-Betriebs, den ich kürzlich beraten habe. Nach einem Kfz-Mechatroniker mit Schwerbehinderung hat dieser auch einen Azubi eingestellt – beschäftigt nun bei sechs Mitarbeitern ein Drittel mit Einschränkung. Das würde er nicht tun, wenn er nicht gute Erfahrungen mit seinen hochmotivierten Mitarbeitenden gemacht hätte! Meine Hoffnung ist, dass nicht zuletzt durch den Fachkräftemangel noch mehr Betriebe zum Umdenken bewegt werden. Der dringend benötigte Nachwuchs könnte eine Chance sein, dass das Handwerk noch „inklusiver“ wird.

*Das Interview wurde von Frauke Kerkmann,
HWK Düsseldorf geführt.*

9.4 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 Erweiterungsmaßnahmen
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen

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

In 2021 nahmen insgesamt **42 Unternehmen** die Leistungen der FAF gGmbH für Gründungs-, Krisen- und Erweiterungsberatungen in Anspruch. Insgesamt wurden von der FAF gGmbH **23 betriebswirtschaftliche Stellungnahmen** abgegeben.

Den Schwerpunkt der Arbeit der FAF gGmbH bildete im Jahr 2021 die Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes bei der Umsetzung des Bundesprogrammes Corona-Teilhabe-Fond **für Inklusionsbetriebe, Sozialkaufhäuser, Behinderteneinrichtungen sowie Sozialunternehmen** des BMAS. Die FAF gGmbH wurde vom LVR-Inklusionsamt mit der **Begutachtung der Anträge** und der **Verwendungsnachweisprüfung** beauftragt.

Die Mitarbeitenden der FAF gGmbH am Standort Köln haben sowohl ein **Konzept** für die **Antrags-** als auch die **Verwendungsnachweisprüfung** erarbeitet und waren an den CTF-Austauschrunden innerhalb der BIH beteiligt. Es wurden insgesamt 100 Anträge bis Ende Mai 2021 bearbeitet, von denen insgesamt 88 Anträge in zwei Förderphasen bewilligt wurden. Bis Ende November 2021 wurden 88 Verwendungsnachweise geprüft und jeweils ein Prüfbericht erstellt. 16 Verwendungsnachweise wurden im Zuge einer vertieften Prüfung begutachtet (Stichprobe und verdachtsabhängige Prüfung).

Während Inklusionsbetriebe in der von den Auswirkungen der **Corona-Pandemie** besonders betroffenen **Branchen – Gastronomie, Kinder- und Schulverpflegung und Hotellerie** – durch das aufgelegte Bundesprogramm unterstützt werden konnten, waren Gründungs- und Erweiterungsvorhaben vornehmlich in Branchen zu verzeichnen, die nicht unmittelbar oder mittelbar von der Corona-Pandemie betroffen waren, wie **handwerkliche und hauswirtschaftliche Leistungen sowie Lebensmitteleinzelhandel**. Aufgrund der Krisensituation Corona-Pandemie waren im geringeren Ausmaß Anfragen zur Gründungsberatung im Vergleich zum Jahr 2019, aber auch 2020 zu verzeichnen. Die Stellungnahmen zur Erweiterung oder zur wirtschaftlichen Situation bei bestehenden Unternehmen lag auf dem ähnlichen Niveau der Vorjahre, wobei auch hier vornehmlich Unternehmen, in den nicht von der Pandemie betroffenen Branchen, Ausweitungen planten.

Die meisten der betroffenen Inklusionsbetriebe benötigten **Beratung in wirtschaftlichen Krisensituationen** und **Unterstützung bei der Beantragung** von Corona-Hilfen. Allerdings ist erfreulich, dass im Jahr 2021 keiner der Inklusionsbetriebe aufgrund der Krise bislang den Geschäftsbetrieb eingestellt hat.

10

KAOA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

10.1	KAoA-STAR	84
10.2	LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	86

10

KAoA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

10.1 KAoA-STAR

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

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

Zielgruppe

Zielgruppe von KAoA-STAR sind Schüler*innen mit einer Schwerbehinderung nach § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX und/oder einem über ein AO-SF-Verfahren festgestellten Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten:

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

soweit diese einen behinderungsbedingten Bedarf an vertiefter Beruflicher Orientierung aufweisen.

Im Schuljahr 2020/2021 haben im Rheinland an dem Programm KAoA-STAR **4.052 Schüler*innen** aktiv teilgenommen. Von ihnen waren rund 21 Prozent weiblich. 1.996 Jugendliche besuchten in diesem Schuljahr eine Förderschule und 404 Jugendliche wurden im Rahmen des Gemeinsamen Lernens in einer Regelschule beschult.

Umsetzung des Angebotes

Der Gesamtprozess von KAoA-STAR setzt sich analog der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ aus der Durchführung einzelner Standardelemente der Beruflichen Orientierung zusammen und beginnt in der Regel mit der Potenzialanalyse in der Jahrgangsstufe 8 und in Förderschulen ‚Geistige Entwicklung‘ spätestens zum Beginn der Berufspraxisstufe.

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

Zu den Standardelementen von KAoA-STAR zählen:

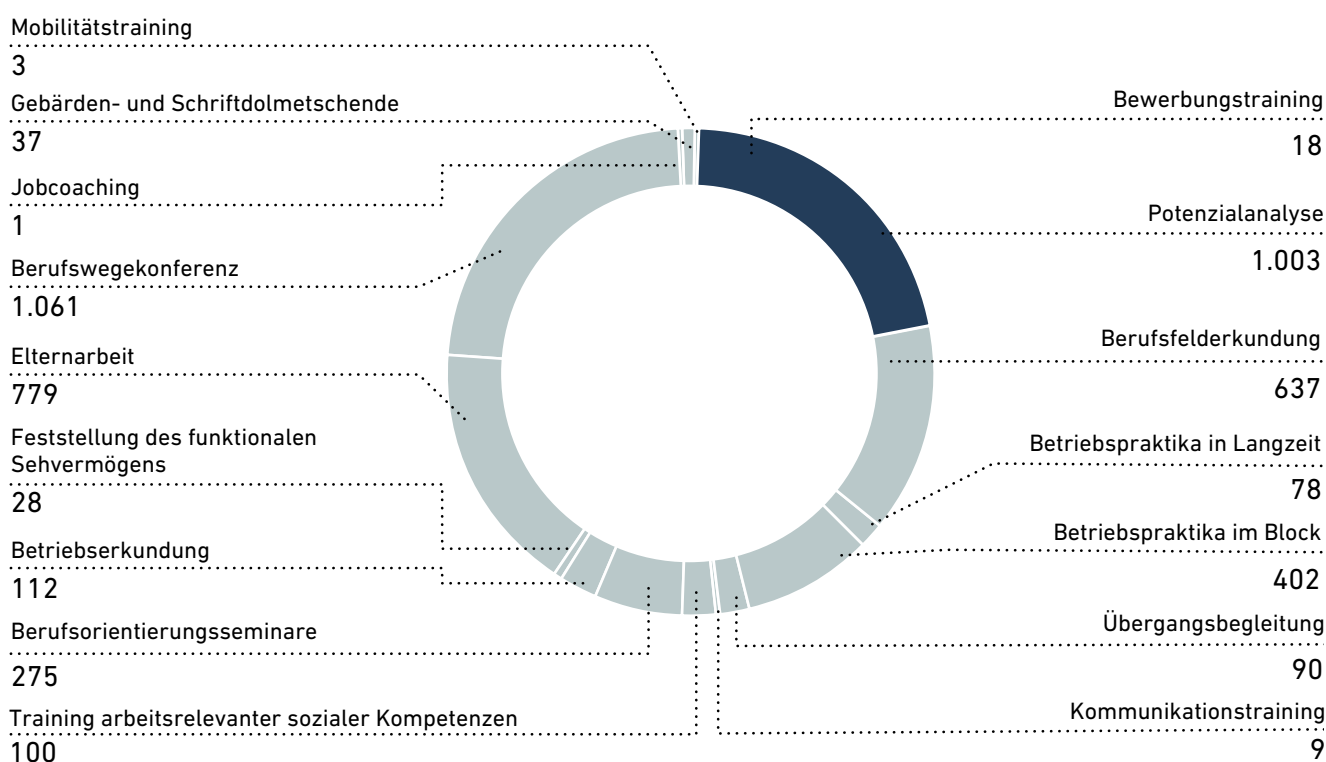
- Potenzialanalyse
- Berufsfelderkundungen
- Praktika
- Begleitung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben

Darüber hinaus bietet KAoA-STAR weitere zielgruppenspezifische Standardelemente und flankierende Hilfen an:

- Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- Berufsorientierungsseminare
- Kommunikationstrainings
- Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern
- Jobcoaching
- Technische Hilfsmittel und anderes

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

Grafik 11:
Durchgeführte Standardelemente von KAoA-STAR im Schuljahr 2020/2021



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

Im Schuljahr 2020/2021 wurden insgesamt **4.635 Standardelemente** (Vorjahr: 4.451) durch den IFD durchgeführt, umgesetzt und begleitet. Trotz der Schulschließungen in den Corona-Lockdowns konnten wieder mehr Standardelementen durchgeführt werden.



Ansprechperson

Eileen Düchting
Koordinatorin KAoA-STAR
Telefon: 0221 809 6186
E-Mail: eileen.duechting@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.star.lvr.de

10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes zum 1. Januar 2018 wurde das gesetzliche Budget für Arbeit mit dem § 61 SGB IX als neue gesetzliche Leistung der Eingliederungshilfe und der Inklusionsämter eingeführt. Der LVR beschloss daraufhin, seine bisherigen Förderprogramme „aktion 5“ und „Übergang plus“ der LVR-Fachbereiche Eingliederungshilfe und des LVR-Inklusionsamtes in einem gemeinsamen Programm unter den Namen „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ zu bündeln. Alle dargestellten Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten beziehen sich auf Werkstätten für behinderte Menschen und sogenannte andere Leistungsanbieter gemäß § 60 SGB IX.

Das Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht grundsätzlich aus zwei Teilen, die im Folgenden dargestellt werden.

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

Im Teil I des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ sind diejenigen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten enthalten, die dem unmittelbaren Wechsel aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in betriebliche Ausbildung oder Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen oder nach Schulabschluss eines behinderten Schülers/einer behinderten Schülerin – trotz einer empfohlenen WfbM-Aufnahme – als Alternative zur WfbM-Aufnahme eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Grafik 12:

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion – Teil I

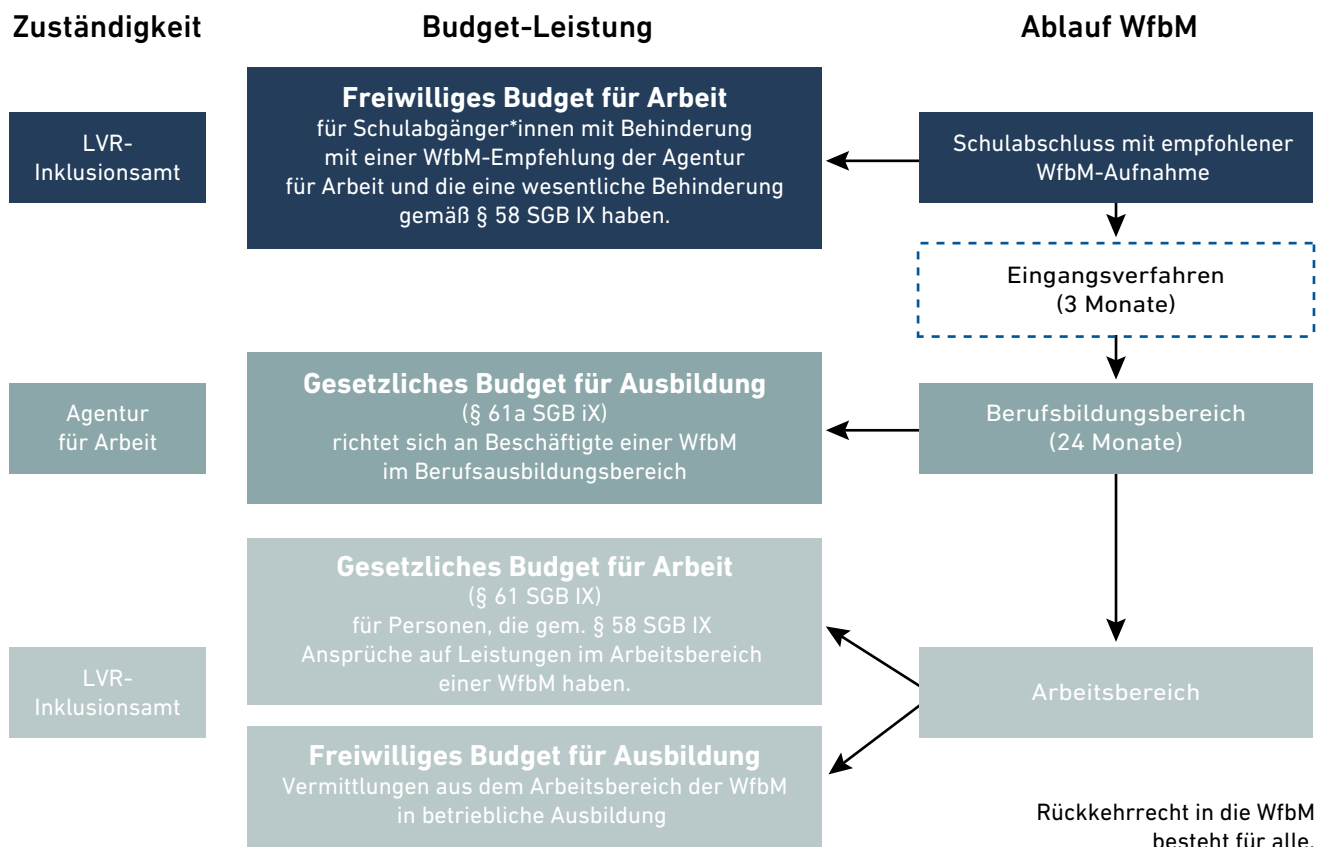


Tabelle 29:

Neu vermittelte Budgets Teil I, 2018–2021

	2021			2020	2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches Budget für Arbeit	55	44	11	62	77	51
Freiwilliges Budget für Arbeit	11	8	3	25	5	10
Freiwilliges Budget für Ausbildung	4	4	0	3	7	2
	70	56	14	90	89	63

Tabelle 30:

Laufende Fälle Budget für Arbeit Teil I, 2018–2021

	2021			2020	2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches Budget für Arbeit	255	205	50	262	212	94
Freiwilliges Budget für Arbeit	45	34	11	54	14	11
Freiwilliges Budget für Ausbildung	5	5	0	13	12	3
	305	244	61	329	238	108

Alle im Folgenden dargestellten Varianten des gesetzlichen und freiwilligen Budgets beinhalten

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

Gesetzliches Budget für Arbeit

Das gesetzliche Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX sieht nur Leistungen für Personen vor, die im Sinne des § 58 SGB IX entweder im Arbeitsbereich einer WfbM sind oder die einen Anspruch auf unmittelbare Leistungen im Arbeitsbereich hätten (also ohne Durchlaufen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches) und die unmittelbar eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt antreten.

Diese Personen haben ein gesetzlich verankertes Rückkehrrecht in die WfbM, das heißt, sie gelten auch während der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin als voll erwerbsgemindert. Daher wird für sie auch kein Beitrag zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung abgeführt.

Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit

Der LVR wird auch weiterhin ein freiwilliges Budget für Arbeit als WfbM-Alternative ermöglichen. Dieses sieht vor, dass für Schulabgänger*innen mit Behinderung, für die erstens eine WfbM-Empfehlung der Agentur für Arbeit ausgesprochen wurde und die zweitens eine wesentliche Behinderung (als Voraussetzung für eine Aufnahme in den Arbeitsbereich) haben, ein Budget für Arbeit ermöglicht wird, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen werden kann.

Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung

Neben der Vermittlung aus dem Arbeitsbereich der WfbM in Arbeit haben die Modellprojekte der Jahre 2008 bis 2017 gezeigt, dass auch erfolgreiche Vermittlungen aus dem Arbeitsbereich der WfbM in betriebliche Ausbildung möglich sind. Dies wurde vom Gesetzgeber zum 1. Januar 2018 nicht berücksichtigt, sodass der LVR in seinem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ diese Variante als freiwilliges Budget für Ausbildung fortführt.

Bei einer Vermittlung einer Person aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis – auch Fachpraktikerausbildungen (ehemalige Helfer- oder Werkerausbildungen) – ist auch weiterhin ein LVR-Budget für Ausbildung möglich.

Tabelle 31:
Budget-Leistung Teil II, 2018 – 2021

	2021			2020			2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Einstellungsprämie	547	343	204	523	333	189	702	677
Ausbildungsprämie	86	53	33	96	59	37	86	82
Budgets	57	48	9	40	33	7	33	21
§ 26a SchwbAV	25	18	7	32	20	12	23	24
§ 26b SchwbAV	100	46	54	90	46	44	97	104
§ 55 SGB IX	9	6	3	15	7	8	16	8
	824	514	310	796	498	297	957	916

Im Jahr 2021 wurden insgesamt **70 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung** vom LVR-Inklusionsamt bewilligt. Davon fielen fast 80 Prozent dem gesetzlichen Budget für Arbeit zu. Damit ist die Anzahl der Neubewilligungen im Vergleich zum Vorjahr mit 90 leicht gesunken. Zum Ende des Jahres 2020 zählte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **305 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung** (2020: 329). Knapp ein Viertel der laufenden Budgets fällt auf Frauen.

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

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

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

Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung schwerbehinderter Menschen,

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

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

Im zweiten Teil des Programms konnten im Jahr 2021 **796 Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmende** erreicht werden.



Ansprechperson

René Stenz

Teamleiter Inklusionsbetriebe,
Sonderprogramme

Telefon: 0221 809 4361

E-Mail: rene.stenz@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.budget-fuer-arbeit.lvr.de



Dominik Thiele wollte schon als Kind bei der Polizei arbeiten.

ALLES IST MÖGLICH: MIT DOWNSYNDROM BEI DER POLIZEI

Der 17-jährige Dominik Thiele hat ein Praktikum im Wagenservice in der Kreispolizeibehörde Rhein-Sieg Kreis gemacht – und hat sich dabei so gut angestellt, dass er anschließend in Festanstellung übernommen wurde. Ein Kindheitstraum, der für den jungen Mann mit Downsyndrom in Erfüllung gegangen ist.

Der Traumjob

Dominik Thiele sitzt auf dem Beifahrersitz des Polizeiautos. Er streckt seine beiden Daumen aus dem Fenster und strahlt. Der 17-Jährige hat sein Berufsziel verwirklicht und die Freude sieht man ihm an. Seit September 2021 ist er fest angestellter Mitarbeiter der Polizei Siegburg und im

Wagenservice tätig. Dominik hatte dort zunächst ein Praktikum absolviert und wurde im Anschluss daran fest übernommen. Die Kreispolizeibehörde und der Integrationsfachdienst (IFD) in Bonn Rhein-Sieg unterstützen dieses Projekt und schafften gemeinsam mit Dominik Thiele und seiner Familie einen Arbeitsplatz für den jungen Mann.



Dominiks Team (v.l.n.r.): Sachgebietsleiterin Janine Roßbach, Vorgesetzter der Wagenpflege Hendrik Wagner, Dominik Thiele, Nazanin Javaheri vom IFD Bonn/Rhein-Sieg. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR



Dominik ist ein Gewinn für die Wagenpflege der Siegburger Polizei. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

„Arbeiten für die Polizei war immer mein Traum“, sagt Dominik. Er lebt mit dem Downsyndrom – und war von der Polizei schon immer fasziniert. Auf Initiative der Eltern wandte sich der Integrationsfachdienst an die Kreispolizeibehörde in Siegburg, die Dominik Thiele dann zunächst ein Praktikum und später die Festanstellung ermöglichte.

„Wir wollen Dominik im Team gar nicht mehr missen.“

Hendrik Wagner, Kraftfahrzeugwesen Polizei Siegburg

Saubere Arbeit

Die Wagenpflege in Siegburg kümmert sich um mehr als 100 Fahrzeuge, die gewartet und gereinigt werden und immer einsatzbereit sein müssen. Dominik unterstützt hier Hendrik Wagner, der schon seit einigen Jahren für die

Wagenpflege zuständig ist. Wagner ist direkter Ansprechpartner von Dominik Thiele und verteilt die Aufgaben so, dass diese von dem jungen Mann eigenständig erledigt werden können. Das geht von der Reinigung der Fahrzeuge über kleinere Wartungsarbeiten bis zur Reparatur der Blaulichtanlage.

So kann Dominik zeigen, was er kann und hat sich als fester Bestandteil in der Wagenpflege in Siegburg etabliert. Ganz gleich, ob bei der selbstständigen Übernahme von Arbeiten oder gemeinsam im Team mit Hendrik Wagner – er „ist ein echter Gewinn für das gesamte Team“, so Wagner. Und was der Vorgesetzte besonders hervorhebt: „Er ist immer mit einem Strahlen hier!“

„Die Chemie stimmt.“

Schon im Praktikum bei der Polizei hat Dominik Thiele einen guten Eindruck hinterlassen – so gut, dass daraus die erhoffte Festanstellung wurde. „Er hat sich wunderbar eingefügt und wurde von allen Kolleginnen und Kollegen herzlich aufgenommen“ – berichtet die zuständige Sachgebietsleiterin Janine Roßbach.



Dominik erledigt viele Aufgaben selbstständig. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Schon im Vorstellungsgespräch habe sie gemerkt, dass „die Chemie stimmt“ und im beruflichen Alltag ist Dominik mittlerweile angekommen. Der junge Mann erledige viele Aufgaben selbstständig, manche unter Anleitung, und sei ein großer Gewinn für die Abteilung.

„Er fühlt sich verstanden“

Dass alles reibungslos läuft, ist auch ein Verdienst von Nazanin Javaheri vom Integrationsfachdienst Bonn/Rhein-Sieg. Die Fachberaterin begleitet den jungen Mann bereits länger und hat auch sein Praktikum in die Wege geleitet, das dann in die Festanstellung führte. Dominiks Mutter hatte sich 2020 an den IFD gewandt.

Der 17-Jährige wurde dann in das Programm KAoA-STAR des LVR-Inklusionsamtes aufgenommen. Im Rahmen dieses Programms werden junge Schüler*innen und mit (Schwer-)behinderung schon früh auf ihrem Weg in das Berufsleben begleitet – so auch durch ein Praktikum, das dann im Idealfall zu einer Festanstellung führt. Die Zusammenarbeit zwischen Polizei und IFD hat in Dominiks Fall perfekt funktioniert.

**„Dominik hat mich
angerufen und gesagt:
Danke, ich wollte schon
immer bei der Polizei
arbeiten!“**

Nazanin Javaheri, IFD Bonn/Rhein-Sieg

Ein tolles Team

Dominik Thiele prüft heute zusammen mit Hendrik Wagner den Ölstand eines Kfz. Er wechselt Glühbirnen in den Blaulicht-Lampen und saugt Polster, reinigt Armaturen. Er macht all das sehr gründlich und genau. Der 17-Jährige kommt immer mit Freude zur Arbeit – das steckt an im Team und das freut den IFD. Man kann es nicht anders sagen: Dies ist Win-win-Situation für alle Beteiligten – und gleichzeitig der erfüllte Kindheitstraum für Dominik – ein Job bei der Polizei.

11

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1	Seminare	96
11.2	Öffentlichkeitsarbeit	98

11

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1 Seminare

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

Welche Angebote gibt es? Und worum geht es dort?

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

- Grundkurse
- Aufbaukurse
- Seminare für besondere Zielgruppen
- Fachseminare
- Praxistage

Grundkurse vermitteln Kenntnisse zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen. Sie sind Vertrauenspersonen und stellvertretenden Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretungen vorbehalten.

Die sieben Aufbaukurse vertiefen Inhalte der Grundkurse. Themenfelder wie Beratung, Gesprächsführung und Vermittlung bei Konflikten werden in Präsentationen vorgestellt. Im Anschluss erfolgt eine praktische Umsetzung im Rahmen von Gruppenarbeiten und Übungen.

Die Seminare für besondere Zielgruppen bilden den dritten Baustein. Sie richten sich an einen ausgewählten Personenkreis. So werden arbeitsplatzbezogene Schwerpunkte des SGB IX beispielsweise in einer Veranstaltung für Betriebs- und Personalräte und in einer anderen Veranstaltung für Personalverantwortliche und Führungskräfte bearbeitet.

Außerdem bietet das LVR-Inklusionsamt zahlreiche Fachseminare an. Dabei ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) immer wieder ein gefragtes Themenfeld.

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

Welche Möglichkeiten gibt es noch?

Zu den im Kursangebot vorgestellten Seminaren bietet das LVR-Inklusionsamt auch Sonderseminare im Unternehmen an. Die Inhalte werden vorab gemeinsam besprochen und auf die betrieblichen Besonderheiten zugeschnitten. Die Mindestteilnehmerzahl für ein Sonderseminar liegt bei 15 Personen.

Neben den Sonderseminaren ist es möglich, innerbetriebliche Veranstaltungen durch Vorträge oder Informationsveranstaltungen zu den Themenfeldern des Schwerbehindertenrechts zu unterstützen.

E-Learning-Angebote

Das LVR-Inklusionsamt hat 2020 damit begonnen, seine Seminarangebote im Präsenzformat um Elemente des E-Learnings zu ergänzen. Bereits vor Beginn der Coronapandemie wurden hierfür erste Konzepte entwickelt. Damit trägt es unter anderem dem erweiterten Schulungsanspruch im Zuge der BTHG-Reform Rechnung, nutzt neue Möglichkeiten der Barrierefreiheit und leistet Beiträge, um den betrieblichen Funktionsträger*innen flexibleres Lernen zu ermöglichen.

Das E-Learning-Angebot des LVR-Inklusionsamtes umfasst einerseits Möglichkeiten, sich Wissen autodidaktisch über die Homepage, beispielsweise über Aufzeichnungen von Fachvorträgen, anzueignen. Andererseits besteht aber auch die Möglichkeit, live an Online-Seminaren teilzunehmen. Ein weiterer Ausbau des Angebotes ist geplant. Hierzu beteiligt sich das LVR-Inklusionsamt auch aktiv an einem aus den Mitteln des Ausgleichsfonds geförderten Projekts der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Entwicklung barrierearmer E-Learning-Formate für die betrieblichen Funktionsträger*innen.

Wie werden die Angebote finanziert?

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

Wo finden die Kurse statt?

Die Kurse des LVR-Inklusionsamtes finden überwiegend in der Informations- und Bildungsstätte (IBS) in Köln statt.

Dort stehen den Teilnehmenden professionell ausgestattete Tagungsräume zur Verfügung. Neben zwei großen Schulungsräumen sind zwei Gruppenräume vorhanden, die für Gruppenarbeiten genutzt werden können.

Ein großer Pausenbereich ermöglicht einen persönlichen Austausch. Alle Räumlichkeiten sind barrierefrei.

Zusätzlich zu der IBS in Köln nutzt das LVR-Inklusionsamt die Tagungsräume im Hotel Franz in Essen. Mit einem Seminar dort ist immer automatisch die Reservierung eines Hotelzimmers verbunden. Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten sind vom Arbeitgeber*innen zu tragen.

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 32:

Schulungen des LVR-Inklusionsamtes, 2019–2021

	2021	2020	2019
Schulungsveranstaltungen	102	78	153
Grundkurse	20	11	20
Aufbaukurse	8	15	12
Seminare für besondere Zielgruppen	14	8	10
Fachseminare	56	35	51
Praxistage zum BEM	2	5	4
Sonderseminare	2	4	56
Schulungstage	165	166	321
eintägige Veranstaltungen	77	29	47
mehrtägige Veranstaltungen	32	49	50
Teilnehmende	1358	836	2.183
Vertrauenspersonen	875	629	1.411
Inklusionsbeauftragte	108	43	100
Betriebs- und Personalräte	48	34	55
Sonstige*	327	130	617
Inhouse-Schulungen	41	9	34
Schulungstage	41	9	31
Teilnehmende	955	167	985

* Sonstige = andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, zum Beispiel Sozialdienst, Führungskräfte, Personalabteilung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager



Ansprechperson

Timo Wissel

Abteilungsleiter Seminare,

Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809 4311

E-Mail: timo.wissel@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.kursangebot.lvr.de

11.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Inklusionsamt zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung anbietet, sind vielfältig – aber sie können nur zum Einsatz kommen, wenn sie bekannt sind.

All diese Angebote und Leistungen sowie gute Beispiele der Inklusion bekannt zu machen, dafür zu werben und so anschaulich und aktuell wie möglich zu informieren, ist Ziel der Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Inklusionsamtes.

Messeauftritte

Das LVR-Inklusionsamt präsentiert sich regelmäßig auf verschiedenen Messen, um dort in den direkten Kontakt mit seinen Zielgruppen zu kommen. Im Jahr 2021 hat sich das LVR-Inklusionsamt auf den Messen Zukunft Personal Europe in Köln und der A+A in Düsseldorf präsentiert.

Leider konnte die RehaCare International Messe in Düsseldorf 2021 aufgrund der Pandemie wieder nicht stattfinden.

Die ZP Europe ist das führende ExpoEvent rund um die Welt der Arbeit. Als Impulsgeber vernetzt die europäische Leitmesse Menschen und Märkte in den Themenbereichen HR-Management, Digitalisierung und Leadership. Entscheider, HR-Verantwortliche und Gestalter der Arbeitswelt verschaffen sich hier den entscheidenden Marktüberblick und tauschen sich über die Trends von heute und morgen aus. Das LVR-Inklusionsamt präsentierte sich 2021 gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit auf der ZP Reconnect in Köln, die erstmalig als hybride Veranstaltung stattfand. Auf dem Stand der beiden Inklusionsämter stellte Ford in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen zur Veranschaulichung einer möglichen Arbeitsplatzanpassung auf vereinfachte Weise einen seiner Produktionsarbeitsplätze dar. Darüber hinaus war Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes mit einem Vortrag zum Thema Arbeit 4.0 vertreten.

Messestand auf der A+A 2021, Foto: Frederic Heinze/LWL





Messestand der Zukunft Personal Reconnect 2021,
Foto: Yannick Günther/LVR

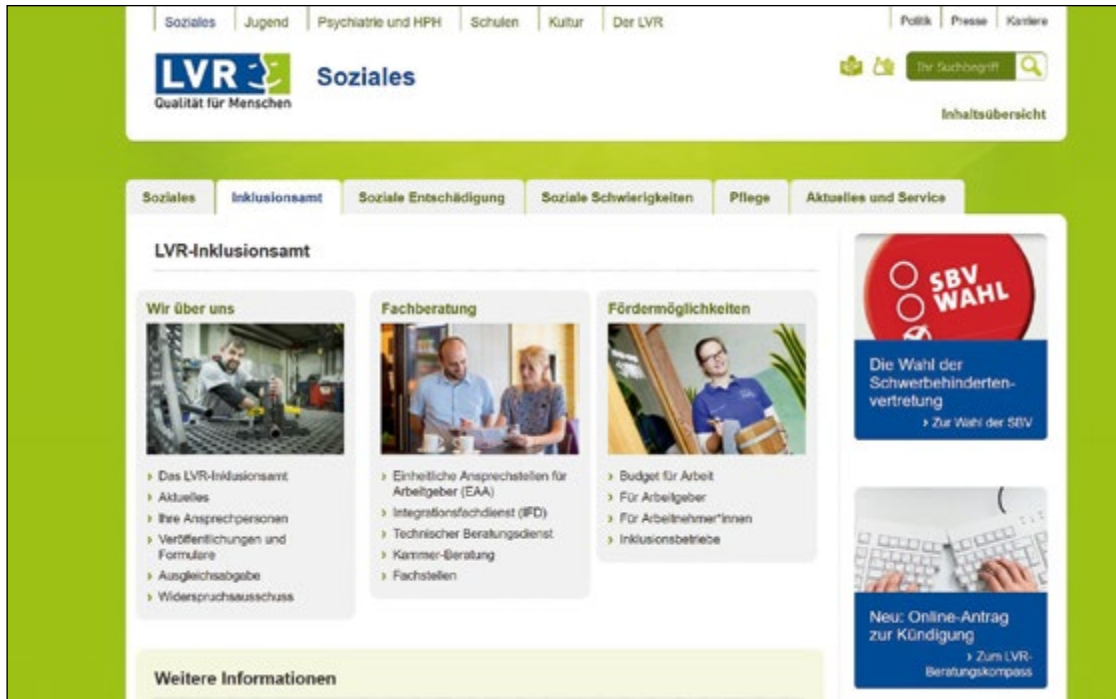


Die viertägige Fachmesse A+A findet alle zwei Jahre auf dem Gelände der Messe Düsseldorf statt. Dabei stehen die Themen persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Mittelpunkt.

2021 waren die beiden Inklusionsämter Rheinland und Westfalen-Lippe erstmalig mit einem Messestand auf der A+A in Düsseldorf vertreten. Anhand von zwei Arbeitsplätzen wurde verdeutlicht, in welchen Bereichen die Inklusionsämter beraten sowie finanziell unterstützen können. Der Inklusionsbetrieb Anker Villa aus Rheda-Wiedenbrück zeigte seine Backkünste und versorgte die Besucher*innen mit herzhaften sowie süßen Häppchen. Jürgen Schrage, Messerschleifer aus dem Industriemuseum in Solingen, demonstrierte seine Schleifkünste mit Unterstützung einer Iron Hand.

Publikationen

Das LVR-Inklusionsamt informiert mit vielen verschiedenen kostenlosen Publikationen über seine Leistungen, Angebote und über gute Beispiele von Inklusion im Arbeitsleben. Das LVR-Inklusionsamt hat insgesamt rund 40 Titel im Angebot. Die Auswahl ist groß: Es gibt ausführliche Arbeitshefte, die den betrieblichen Funktionsträger*innen als Arbeitsgrundlage für ihre tägliche Arbeit dienen. Außerdem bieten die



Webseite des
LVR-Inklusions-
amtes.

ZB-Ratgeber kürzere Überblicksdarstellungen zu den verschiedenen Themen der betrieblichen Inklusion und zu den Rollen im Inklusionsteam. Darüber hinaus bietet das LVR-Inklusionsamt verschiedene Flyer und Kurztitel für den schnellen Überblick und zum Einstieg in diverse Themen oder Förderprogramme mit entsprechenden Hinweisen auf weitere Informationen. Alle Publikationen des LVR-Inklusionsamtes sind kostenfrei, unkompliziert online bestellbar und werden regelmäßig aktualisiert.

Mehr Informationen und Online-Bestellung hier:
www.inklusionsamt.lvr.de/publikationen

Zeitschrift ZB wird digital

Mit der quartalsweise erscheinenden Zeitschrift ZB Behinderung und Beruf und der Beilage ZB Rheinland informiert das LVR-Inklusionsamt pro Ausgabe 29.000 Funktionsträger*innen und Arbeitgeber*innen im Rheinland über gute Beispiele der Inklusion im Arbeitsleben und über wichtige Neuigkeiten rund um seine Arbeit. Im Jahr 2020 haben Planungen begonnen, das Print-Format in eine digitale Form zu überführen. Im Dezember 2020 ist die erste ZB Rheinland als Pilot digital veröffentlicht worden. Ab 2022 veröffentlicht das LVR-Inklusionsamt die ZB nur noch digital. Die aktuelle Ausgabe und das Archiv finden Sie hier:
www.lvr.de/zb-rheinland.

Online-Angebote des LVR-Inklusionsamtes

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

Im News-Bereich informiert das LVR-Inklusionsamt aktuell zu interessanten Projekten, Veröffentlichungen oder wichtigen Gesetzesänderungen. Den schnellen Kontakt zu allen jeweils örtlich zuständigen Ansprechpartner*innen bekommen die Nutzer*innen über die Ansprechpartnerdatenbank. Dieses regionale Online-Verzeichnis bündelt die Kontaktdaten von den Expert*innen im LVR-Inklusionsamt, in den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben, in den Integrationsfachdiensten sowie die Adressen der Beratungsstellen (KoKoBe – Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen und SPZ – Sozialpsychiatrische Zentren) im Rheinland.

www.inklusionsamt.lvr.de ▷ Wir über uns ▷ Ihre Ansprechpersonen ▷ Regionale Ansprechpersonen
oder www.inklusionsamt.lvr.de/rav

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



Ansprechperson

Simone Zimmer

Teamleiterin Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809 4311

E-Mail: simone.zimmer@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.inklusionsamt.lvr.de/messen

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1	Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	104
12.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	105

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

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

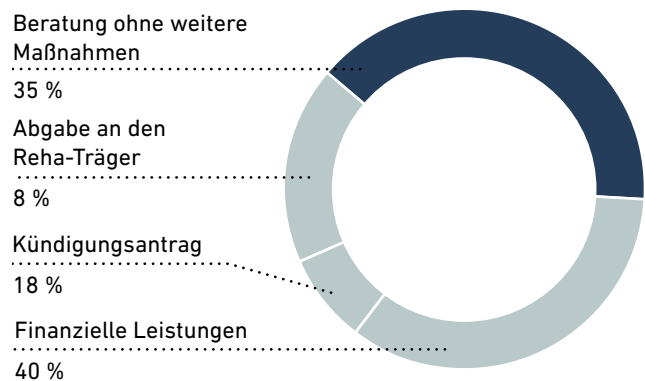
Alle Arbeitgeber*innen sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt beziehungsweise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

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

Sind sämtliche Hilfsmöglichkeiten ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben, kann den Arbeitgeber*innen in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen wird ein Kündigungsschutzverfahren eingeleitet.

Die Fachstellen – als erster Ansprechpartner für die Arbeitgeber*innen bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – wurden im Jahr 2021 zu **435 neuen Präventionsfällen** hinzugezogen. Von diesen Präventionsfällen konnten 365 Anfragen im Jahr 2021 abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 13:
Ausgang der Präventionsverfahren 2021



Ansprechperson

Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben

Zum regionalen Ansprechpersonenverzeichnis:

www.inklusionsamt.lvr.de/rav

www.inklusionsamt.lvr.de/praevention



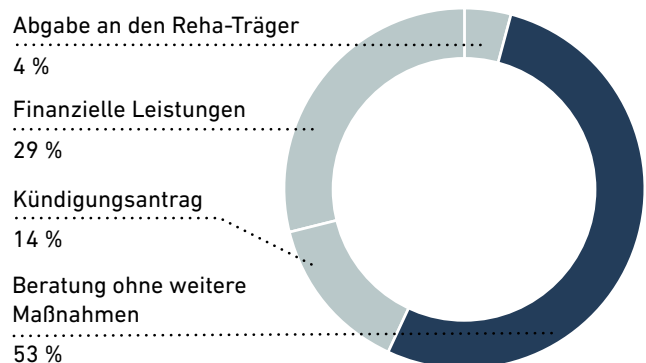
BEM-Würfel. Foto: Manfred Hogreve/LVR

12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber*innen, für Mitarbeiter*innen, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Innerhalb des BEM suchen beide gemeinsam nach Möglichkeiten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weiteren Unterbrechungen vorzubeugen. Für den genauen Inhalt des BEM gibt es keine Vorgaben. Jedes Unternehmen hat sein ganz individuelles Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Betrifft das BEM-Verfahren einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, können die Arbeitgeber*innen sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2021 sind **149 BEM-Fälle** an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. Einen Überblick über den Ausgang der BEM-Fälle, die 2021 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 14:
Ausgang der BEM-Verfahren 2021



Prämierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Rehabilitationsträger und Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien fördern.

Seit 2007 zeichnet das LVR-Inklusionsamt Arbeitgeber für ihre vorbildliche Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus. 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*innen zu sichern.

Auch für das Jahr 2021 hat das LVR-Inklusionsamt fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet. Die Preisträger*innen sind:

K.A. Schmersal GmbH & Co. KG

Die K.A. Schmersal GmbH & Co. KG mit Hauptsitz in Wuppertal ist ein weltweit tätiger Hersteller von Sicherheits-Schaltgeräten und -Systemen. Darüber hinaus entwickelt und fertigt das Unternehmen, das in der zweiten und dritten Generation von der Gründerfamilie geleitet wird, Schaltgeräte für die Industrieautomation und die Aufzugtechnik. Es

Tabelle 33:
Präventionsverfahren, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Neue Präventionsfälle	435	789	846
Abgeschlossene Präventionsverfahren	365	507	540

Tabelle 34:
BEM-Verfahren, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Neue BEM-Fälle	149	152	213
Abgeschlossene BEM-Verfahren	79	174	178

bestehen ein gewählter Betriebsrat, eine gewählte Schwerbehindertenvertretung sowie eine gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Gesamtbetriebsvereinbarung zum BEM dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunter-



v.l.n.r.: Melanie Ludwig (Schwerbehindertenvertretung Schmersal), Christiane Dogantzis (Betriebsrat Schmersal), Christoph Beyer (Leiter LVR-Inklusionsamt), Ulrike Theilmeier-Aldehoff (Personalchefin Schmersal)
Foto: Dietrich Hackenber/LVR

lagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen und betrieblichen Angeboten zur Eingliederung sowie das BEM-Team. In der Gesamtbetriebsvereinbarung wird neben dem Ablauf des Verfahrens insbesondere auf die Einleitung der Maßnahmen eingegangen, wobei beispielhaft Möglichkeiten genannt werden, die als Maßnahme im Rahmen des BEM in Betracht gezogen werden können. Dies bietet Transparenz gegenüber den BEM-Berechtigten und macht das Verfahren anschaulicher. Zudem enthält die Gesamtbetriebsvereinbarung einen eigenen Paragraphen, der die Zusammensetzung des Teams erläutert.

Die Betriebsvereinbarung zum BEM der K.A. Schmiersal GmbH & Co. KG ist in 2013 in Kraft getreten und stellt vor diesem Hintergrund auf den zum damaligen Zeitpunkt das BEM regelnden Paragraphen ab. Eine Aktualisierung ist bisher nicht erfolgt. Gleichwohl sind die Bewerbungsunterlagen ansonsten jedoch überzeugend und eine Prämierung daher trotzdem gerechtfertigt. Dem Betrieb wird nahegelegt, seine Vereinbarung zu aktualisieren und auf den seit der BTHG-Reform einschlägigen Paragraphen § 167 SGB IX abzustellen.

Die K.A. Schmiersal GmbH & Co. KG hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,98 % (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Stadtverwaltung Dormagen

Die Stadt Dormagen ist mit seinen 65.000 Einwohner*innen eine mittelgroße Stadt im Rheinland, die circa 1.200 Mitarbeitende beschäftigt. Es bestehen ein gewählter Personalrat, eine gewählte Schwerbehindertenvertretung sowie eine Gleichstellungsbeauftragte.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Dienstvereinbarung dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Darstellung der gemeinsamen Grundlage und Ziele sowie die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen und betrieblichen Angeboten zur Eingliederung. Sowohl in der Dienstvereinbarung als auch im Einladungsschreiben und einer Mitarbeitendeninformation werden die Grundlagen und Ziele des BEM genannt. Anhand eines Eingliederungsplans kann die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen genau dokumentiert werden. Durch eine Vorlage für Gesprächsprotokolle wird diese Dokumentation zusätzlich ergänzt.

Die Stadtverwaltung Dormagen hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,65 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Christoph Beyer,
Leiter des LVR-Inklusionsamtes (r.),
übergab die
BEM-Auszeichnung
an Erik Lierenfeld,
Bürgermeister der
Stadt Dormagen,
und Sarah Lutz,
BEM-Beauftragte
der Stadt Dormagen.
Foto: Ludolf
Dahmen/LVR



Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH

Die Firmengruppe EABG besteht aus der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH, einem Tochterunternehmen der Stadt Essen, sowie der Arbeit und Bildung Essen GmbH und der Bfz-Essen GmbH. Die Firmengruppe und deren Marken umfassen eine große Bandbreite an Leistungen im Bereich der Beschäftigungsförderung und Qualifizierung. Es bestehen ein gewählter Betriebsrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Betriebsvereinbarung zum BEM dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Darstellung der gemeinsamen Grundlage sowie der Ziele, der Umgang mit dem Datenschutz sowie die Darstellung des Ablaufs und der Organisation. Als Anlage zur Betriebsvereinbarung ist ein Schaubild des Ablaufs eines BEM-Verfahrens beigefügt, das nicht nur die einzelnen Schritte benennt, sondern darüber hinaus die jeweils erforderlichen Dokumente sowie verantwortlichen Akteure deutlich macht. Dies bietet Transparenz gegenüber den BEM-Berechtigten und macht das Verfahren anschaulicher.

Die Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,14 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

LVR-Klinikum Essen

Das LVR-Klinikum Essen ist eine psychiatrische Fachklinik mit derzeit 928 Mitarbeitenden. Es bestehen ein gewählter Personalrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt das Vereinbarte Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Kontrolle und Wirkung der Maßnahmen sowie die Analyse der Wirkung über den Einzelfall hinaus. Im vereinbarten Konzept regelt ein eigener Punkt den Ablauf sowie den Zeitraum, in dem die Evaluation stattfindet. Die Ergebnisse der Evaluation werden einmal jährlich anonymisiert veröffentlicht und die daraus resultierenden Erkenntnisse für das Betriebliche Gesundheitsmanagement genutzt.

Das LVR-Klinikum Essen hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,52 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Da es sich beim LVR-Klinikum Essen um einen Eigenbetrieb mit einem eigenen Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement handelt, kann es trotz seiner Zugehörigkeit zum Landschaftsverband Rheinland prämiert werden.



Timo Wissel (L.) und Yannick Günther (2.v.r.) vom LVR-Inklusionsamt übergaben die BEM-Prämie an EABG-Geschäftsführer Hartmut Kütemann-Busch, und BEM-Beauftragte Katharina Schüler-Bontrup. Foto: Geza Aschoff/LVR



LVR-Direktorin Ulrike Lubek zeichnete das LVR-Klinikum Essen aus und übergab den BEM-Award an Jane E. Splett, Kaufmännische Direktorin des LVR-Klinikums Essen, und BEM-Beauftragte Regina Noesges (v.l.n.r.). Foto: Dietrich Hackenberg/LVR

Stadtverwaltung Königswinter

Königswinter ist eine Kommune mit fast 500 Beschäftigten. Es bestehen ein gewählter Personalrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Gesamtbetriebsvereinbarung zum BEM

dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Bekanntmachung der Inhalte und Ziele des BEM, die Einbindung interner und externer Beteiligten sowie die Dokumentation und Analyse der Wirkung über den Einzelfall hinaus. Zur Bekanntmachung des BEM wird das Verfahren mithilfe einer Präsentationsvorlage in Team-Meetings unterschied-

Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung (2.v.r.), zeichnete die Stadt Königswinter mit der BEM-Prämie aus und übergab diese an die BEM-Beauftragte Frauke Fischer, Bürgermeister Lutz Wagner und Brigitte Half, Geschäftsleiterin Personal (v.l.n.r.). Foto: Geza Aschoff/LVR



licher Bereiche sowie bei Führungskräften vorgestellt. Die Dienstvereinbarung enthält einen Paragraphen, der die internen und externen Beteiligten nennt und zudem darauf eingeht, in welchen Fällen sie herangezogen werden können. Zur Verbesserung des Verfahrens findet quartalsweise ein Austausch der Steuerungsgruppe statt, bei dem die Wirkung über den Einzelfall eines BEM-Verfahrens hinaus analysiert wird.

Die Stadtverwaltung Königswinter hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 10,66 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Ansprechpersonen



Anna Esser

Abteilung Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 4438
E-Mail: anna.esser@lvr.de



Yannick Günther

Abteilung Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 5356
E-Mail: yannick.guenther@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter: www.inklusionsamt.lvr.de/bem

13

FORSCHUNGSVORHABEN

13.1. Laufende Projekte	112
13.2. Beendete Projekte	118

13

FORSCHUNGSVORHABEN

13.1. Laufende Projekte

Tabelle 35:
Forschungs- und Modellvorhaben des LVR-Inklusionsamtes

Modell-/ Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperations- partner	Förder- summe (Gesamt)	Förder- summe (Ausgleichs- abgabe)
Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW	Oktober 2018 – März 2022	Geistig behinderte Menschen werden zu Bildungsfachkräften ausgebildet, um an Hochschulen als Bildungsfachkräfte für Inklusion in der Lehre eingesetzt zu werden.	Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH	1.026.000 €	630.960 €
Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration	Juni 2019 – Mai 2022	Stärkere Etablierung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Einsatz robotischer Systeme.	Caritas Wertarbeit, RWTH Aachen (IGMR)	1.043.000 €	238.400 €
Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung – Überführung von der Forschung in die Praxis	September 2021 – Dezember 2023	Entwicklung eines digitalen Jobcoach in Form eines digitalen Hilfsmittels (Applikation) für die Begleitung von Arbeitsprozessen von Menschen mit Behinderung.	BOS Connect GmbH	275.100 €	275.100 €
Fachberatung für Inklusive Bildung	September 2020 – Juli 2024	Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ bei den Kammern im Rheinland.	IHK Köln, IHK Düsseldorf, IHK Mittlerer Niederrhein	390.000 €	390.000 €
Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Juli 2020 – Dezember 2023	Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang.	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Humboldt-Universität zu Berlin	851.160 €	851.160 €
Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen	März 2020 – Januar 2022	Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer	Handwerkskammer Aachen, BOS Connect GmbH	48.000 €	48.000 €

Fachberatung für Inklusive Bildung

Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ bei den Kammern im Rheinland.

Junge Menschen mit Behinderung stehen nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Sie benötigen Unterstützung beim Finden des passenden Ausbildungsberufes, der Ausbildungsstelle und der Berufsschule.

Das Modellprojekt „Fachberatung für Inklusive Bildung“ lief zwei Jahre von September 2020 bis Oktober 2022 sehr erfolgreich bei der IHK zu Köln mit dem Ziel, Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei ihrem Weg ins Berufsleben zur Seite zu stehen. Aufgrund der guten Resonanz wurde das Modellprojekt auf die IHK Düsseldorf (Start: 1. Juni 2022) und IHK Mittlerer Niederrhein (Start: 1. Juli 2022) ausgeweitet.

Bei der IHK zu Köln wurde die Fachberatung durch den Beschluss im Sozialausschuss in die dauerhafte Regelfinanzierung überführt.

Die „Fachberatung für Inklusive Bildung“ ergänzt im Rahmen des Modellprojektes die Beratungsleistungen der Fachberatung für Inklusion (Kammerberatung), die an bereits drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen, Bonn/Rhein-Sieg und Düsseldorf) und der Landwirtschaftskammer NRW erfolgreich etabliert sind.

Während die Kammerberater*innen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner*innen zum Thema „Behinderung und Beruf“ sind, ist die neue Fachberaterin für Inklusive Bildung Ansprechpartnerin zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln. Sie fungiert als Lotsin zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung. Sie knüpft an die Ergebnisse von KAoA-STAR an und unterstützt die Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule dabei, eine passende Ausbildung zu finden. Hier kann sie auf das Unternehmensnetzwerk der IHK zu Köln zugreifen. Ebenso steht sie auch den ausbildenden Unternehmen beratend zur Seite, übernimmt die Koordination zwischen den beteiligten Stellen und ermuntert Berufsschulen, Menschen mit Behinderung aufzunehmen.

Ziel des Projektes ist es, die schulische Inklusion der jungen Menschen mit Behinderung in der Ausbildung fortzusetzen, um zu vermeiden, dass sie nach erfolgreicher Inklusion in der Schule keine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben.

Die IHKs erhalten für die Fachberatung vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe einen jährlichen Zuschuss in Höhe von 65.000 Euro.

Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib

Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang

Das Forschungsprojekt geht empirisch der Frage nach, wie sich die Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie ihnen Gleichgestellten im Rheinland gestalten. Im Fokus stehen jene Schulabgänger*innen, denen als Ergebnis der Potenzialanalyse als Standardelement der beruflichen Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR die Voraussetzungen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Die Bildungs- und Beschäftigungssituation

soll für eine (Schul-)Kohorte von schwerbehinderten/gleichgestellten Schulabgänger*innen sowohl quantitativ als auch qualitativ in einem Längsschnitt untersucht werden.

Dabei soll die Situation der Jugendlichen zu insgesamt drei Zeitpunkten mit unterschiedlichen Fragestellungen in den Blick genommen werden.

- Zielvorstellungen und Zugänge in die berufliche (Aus-) Bildung und Beschäftigung: nach Praktikum

- Gestaltungsbedingungen und Erfahrungen in der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung: circa ein Jahr nach Schulabschluss
- Verbleib: Zum Ende der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung

Bei dem Forschungsprojekt handelt es sich um ein Verbundprojekt, welches durch die Humboldt-Universität zu

Berlin (Leitung Prof. Dr. Gudrun Wansing) und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Leitung Jun.-Prof. Dr. Mario Schreiner) durchgeführt wird.

Die Gesamtkosten des Forschungsprojektes belaufen sich auf 851.160 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Projekt läuft bis Ende 2023.

Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration

Das Modellprojekt Next Generation möchte Menschen mit Behinderung, die einen besonders hohen Unterstützungsbedarf haben und beispielsweise in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Robotische Systeme sollen sie hierfür unterstützen.

An dem Projekt nehmen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen teil. Sie erproben den Einsatz verschiedener Technologien an Musterarbeitsplätzen von Partnerunternehmen. Die aus den Praxisbeispielen gewonnenen Erkenntnisse möchte das LVR-Inklusionsamt nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu verbessern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion einzusetzen. Die Beispiele von Mensch-Roboter-Kollaborationen in Partnerunternehmen sollen zeigen, dass Technologie auch ein inklusionsförderndes

Instrument ist.

Das Projekt ist im Juni 2019 gestartet. Im Rahmen eines dreijährigen Modells fallen bei der Caritas Wertarbeit beziehungsweise bei dem Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen Kosten in Höhe von 1,043 Millionen Euro an. Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt bis Mitte 2022 mit 238.400 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Weitere Informationen finden Sie hier:

- Zum Film über das Modell-Projekt „Next Generation“
<https://www.youtube.com/watch?v=A0R3Rbop4G8&feature=youtu.be>
- Zur Website des Modell-Projekts „Next Generation“
www.nextgeneration-mrk.de

Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen – am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden im SHK-Gewerk

Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer.

Ein junger Mann, der eine starke Seheinschränkung (Morbus Stargardt) hat, absolviert mit hoher Begeisterung in einem Handwerksbetrieb im Bereich Sanitär-Heizung-Klimatechnik seine Ausbildung. Im Tagesgeschäft kommt er mit seiner Seheinschränkung gut zurecht. Allerdings hat er große Schwierigkeiten beim Schweißen mit offener Flamme (Autogenschweißen). Um etwas erkennen zu können, muss er mit dem Gesicht sehr nahe an die Flamme heran. Hier ist es dann zu heiß und zu hell. Das Beherrschen dieses Schweißverfahrens ist für die überbetrieb-

lichen Unterweisungen und für die Abschlussprüfung als Prüfungsleistung notwendig.

Zusammen mit dem Fachberater für Inklusion der HWK Aachen, Herrn Sybertz und der Firma BOS Connect aus Schwäbisch Gmünd wurde ein Modellprojekt angestoßen, in dem seit März 2020 ein spezielles Kamerasystem entwickelt wurde. Dieses soll dem Auszubildenden helfen, bei seiner Schweiß Tätigkeit qualitativ ausreichende Ergebnisse erzielen zu können. Dazu soll der Schweißvorgang



Erste Schweißversuche mit der VR-Brille.



So sieht das Bild in der VR-Brille aus.
Fotos: Henning Sybertz/HWK Aachen

über eine geeignete Kamera aufgenommen und auf eine VR-Brille übermittelt werden. Die digitale Technik soll es ermöglichen, die Seheinschränkung mehr zu kompensieren, als dies mit herkömmlichen analogen Methoden (speziell gefertigte Brille und Schweißschirm) möglich ist. Gleichzeitig soll ein deutlich verbesserter Arbeitsschutz erreicht werden.

Auf der Grundlage frei auf dem Markt erhältlicher Komponenten (VR-Brille, Smartphone, Industriekamera, Minirechner mit schneller Grafikkarte) wurde ein entsprechendes System aufgebaut.

Die Funktionalität unter normalen Sichtbedingungen war relativ schnell erreicht, Schwierigkeiten machte die konkrete, projektauslösende Anwendung des autogenen Schweißens (Gasschweißen). Mit Unterstützung von Norbert Poqué vom Technischen Beratungsdienst des Inklusi-

onsantes ist es gelungen, das System so anzupassen, dass es jetzt die Anforderungen erfüllt. Das für den Betroffenen projizierte Bild kann individuell in Größe, Schärfe und Helligkeit auf seine Bedürfnisse hin angepasst werden.

Nach Entwicklung des Systems blieb jedoch noch ein gutes Stück Anstrengung für die Beteiligten übrig. So musste das System noch in der Art der Einstellmöglichkeiten an die Bedürfnisse des Nutzers angepasst werden. Außerdem hieß es dann üben, üben, üben, um die Möglichkeiten, die das System bietet, voll nutzen zu können. Im Januar 2022 hat er erfolgreich seine Gesellenprüfung bestanden und wurde übernommen.

Die Förderung des Modellprojektes beläuft sich in der Projektlaufzeit März 2020 bis Januar 2022 auf insgesamt 48.000 Euro und wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung – Überführung von der Forschung in die Praxis

Entwicklung einer digitalen Aufgaben-Assistenz in Form einer App.

Die Förderung der digitalen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten beziehungsweise kognitiven Einschränkungen oder Autismus-Spektrum-Störungen wird in mehreren Forschungsprojekten wissenschaftlich untersucht. Ausgehend von pädagogisch didaktischen Theorien werden dabei im Hochschulkontext verschiedene digitale Hilfsmittel geschaffen und im realen Einsatz mit Proband*innen erprobt.

Das Modellvorhaben InA.Coach schließt die Lücke in der Operationalisierung und Professionalisierung von Hilfsmitteln für die digitale und berufliche Teilhabe. Menschen mit Behinderungen (besonders solche, die nach §27 SchwbAV eine personelle Unterstützung im Arbeitsleben erhalten), Arbeitgeber*innen, Integrationsfachdienste und Jobcoaches sollen eine sichere Perspektive für die langfristige Pflege und Nutzung eines geeigneten Hilfsmittels bekommen. Um diese Perspektive zu schaffen, wird InA.Coach, ein digitales Hilfsmittel (Applikation) für die Begleitung von Arbeits- und Alltagsprozessen entwickelt.

Die InA.Coach-App bietet die Möglichkeit, kleine Videosequenzen und Bilderreihen bspw. von Handlungs- und Arbeitsabläufen, zu erledigende Aufgaben, Checklisten, Anleitungen etc. darzustellen und abzulegen und die ein-

zelnen Arbeitsschritte nach und nach abzuarbeiten. Sie ist eine digitale Aufgabenassistentin, die Nutzer*innen an die wichtigsten Arbeitsschritte erinnert und ihnen im Arbeitsalltag hilft, ihre Aufgaben strukturiert zu erledigen.



Logo der InA.Coach-App

Die App wird von dem jungen Unternehmen BOS Connect GmbH mit ihren Software-Entwickler*innen und Gestalter*innen zusammen mit Job-Coaches, Wissenschaftler*innen und dem LVR-Inklusionsamt entwickelt. Nach Projektablauf soll die App als Hilfsmittel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für die Arbeitnehmer*innen mit Behinderung finanziert werden. Die App wird derzeit im Bereich „Arbeit“ erprobt, ist aber so konzipiert, dass sie auch in anderen Bereichen, wie zum Beispiel Schule, Leben, Haushalt einsetzbar ist.

Die App ist seit Juni 2022 in den bekannten Appstores kostenlos verfügbar und wird derzeit kontinuierlich weiterentwickelt. Zur InA.Coach-Webseite und App: <https://ina.coach/>

Die Entwicklung und die Operationalisierung wird vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 275.100 Euro im Zeitraum September 2021 bis Dezember 2023 gefördert.

Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW

Sieben Menschen (siehe Foto) mit sehr unterschiedlichen Behinderungen sollen sich bis 2022 als Bildungsfachkräfte an einer Hochschule qualifizieren. Nach der Projektphase können sie Fach- und Lehrkräften vermitteln, wie Inklusion praktisch gelingt. Denn das Verständnis für Menschen mit Behinderung spielt besonders für die tägliche Arbeit von Lehrer*innen und Erzieher*innen eine wichtige Rolle. Aber auch bei anderen Berufsfeldern, in der Verwaltung, Architektur oder in der Justiz rückt der Umgang mit behinderten Menschen mehr in den Fokus.

Die neu gewonnenen Bildungsfachkräfte sollen den Studierenden authentisch ihre Lebens- und Arbeitswelt vermitteln und sie für ihre spätere berufliche Tätigkeit sensibilisieren.

Die sieben Teilnehmenden kommen alle aus einer Werkstatt für behinderte Menschen und wurden durch das Institut für Inklusive Bildung NRW ausgewählt. Das Institut betreut und fördert die jungen Menschen in den nächsten drei Jahren.

Am 1. Oktober 2018 ist das Modellprojekt im Rheinland gestartet, das unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert wird. Es verfolgt mehrere Ziele:

- nicht die Behinderung, sondern die speziellen Fähigkeiten jedes Einzelnen stehen im Vordergrund – Anerkennung von Potenzialen
- soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch im öffentlichen Bildungsraum
- Verständnis für Inklusion in der Gesellschaft

Die sieben Teilnehmenden des Projekts besuchen seit April 2020 die Technische Hochschule Köln. Neben Theorie und Praxis lernen sie hier auch, sich in einer Gruppe zu präsentieren. Inwiefern und in welchem Umfang sie ihre eigene Behinderung thematisieren, entscheiden sie selbst. Auch das zählt mit zum Lern- und Bildungsprozess. Im März 2022 haben die sieben Teilnehmenden erfolgreich ihre Prüfung bestanden. Diese ausgebildeten Bildungsfachkräfte werden ab Herbst 2022 als festangestellte Mitarbeitenden der TH Köln in der gesamten Hochschulszene in NRW ihr Wissen und ihre Erfahrungen vermitteln.

Der WDR hat das Projekt von Beginn an regelmäßig mit der Kamera begleitet und zwei Dokumentationen unter anderem in der Reihe „Menschen hautnah“ erstellt, die am 11. März 2021 im Ersten gesendet wurde – zu den Filmen:

<https://nrw.inklusive-bildung.org/de/neuigkeiten/2021-03-01/tv-dokumentation-von-tabea-hosche-ueber-die-angehenden>

Das Projekt wird auch in anderen Bundesländern erprobt. In Kiel ist es bereits abgeschlossen und die Teilnehmenden arbeiten mittlerweile sozialversicherungspflichtig an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein. Anders als in anderen Bundesländern stellen die Kostenträger im Rheinland aber eine langfristige Finanzierung des Projekts in Aussicht. Sie streben beispielsweise die Förderung des Instituts als Inklusionsbetrieb an.

Das Institut für Inklusive Bildung ist aus dem Modellprojekt Inklusive Bildung der Stiftung Drachensee hervorgegangen. Es hat erstmals weltweit erreicht, dass Menschen mit einer Behinderung nach einer dreijährigen Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausgebildet wurden. Aufgrund der Erfahrungen aus dem abgeschlossenen Projekt in Kiel ist die Stiftung für den Wissenstransfer als Gesellschafterin auch in dieses Projekt eingebunden.

Zur Webseite des Modellprojektes:

<https://nrw.inklusive-bildung.org/>



Die sieben ausgebildeten Bildungsfachkräfte bei ihrer Abschlussfeier. Foto: Uwe Weiser/LVR

13.2. Beendete Projekte

Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung

Menschen mit erworbener Hirnschädigung wirken auf den ersten Blick häufig kompetent, ausreichend stabil und motorisch wenig eingeschränkt. Dennoch ist die berufliche Leistungsfähigkeit oft sehr beeinträchtigt. Hierbei handelt es sich nicht nur um den Verlust von allgemeiner Leistungsfähigkeit, sondern auch um rasche Erschöpfung von bestimmten Kompetenzen sowie einer 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. Das LVR-Inklusionsamt schult die Integrationsfachdienste daher für den Umgang mit dieser Zielgruppe, auch im Hinblick auf die Vernetzung, mit unterstützenden Angeboten und Fachleuten.

Hierfür hat es mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf sowie weiteren Kooperationspartnern ein dreijähriges Modellprojekt entwickelt, das die speziellen Bedürfnisse von Menschen nach erworbener Hirnschädigung im Arbeitsleben evaluieren soll. Für diesen Zeitraum wurden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion für die genannte Zielgruppe in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die anfallenden Kosten betrugen insgesamt 597.000 Euro und wurden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

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.

Während des Projektes entwickelten die Mitarbeiter*innen der Integrationsfachdienste im Rheinland ihre Beratung im



Carsten Freitag (IFD Köln) und Nadja Luzius (IFD Essen) übernehmen die Beratung und Begleitung. Fotos: Manfred Hogreve/LVR

Hinblick auf die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten und deren Arbeitgeber*innen weiter. Sie unterstützten im Rahmen des Projekts 100 Menschen mit erworbener Hirnschädigung.

Durch die individuelle Beratung und Begleitung sollte für die Betroffenen und deren Arbeitgeber*innen ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getroffen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wurde die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nahmen im Zeitraum Mai 2018 bis Dezember 2020 Beratungsanfragen vor Ort entgegen. Die Projektergebnisse können dem Abschlussbericht (www.inklusionsamt.lvr.de/forschungsvorhaben) entnommen werden.

Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch die Zusammenarbeit mit einem kollaborativen Roboter an einem Arbeitsplatz.

Automatisierungstechniken, wie der Einsatz von robotischen Systemen zum Beispiel Mensch-Roboter-Kollaborationen, bietet Menschen mit Behinderung Chancen, neue Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen, die bislang ohne die Nutzung dieser technischen Möglichkeiten nicht erreichbar waren. Jedoch fehlt es derzeit sowohl vonseiten der Forschung als auch aus der Praxis an Beispielen solcher Arbeitsplätze und Einsatzmöglichkeiten.

Im Motorenwerk der Ford-Werke GmbH in Köln wurde in einem Pilotprojekt ein kollaborationsfähiger Roboter so in die Fertigung eingebaut, dass sich ein schwerbehinderter Mensch mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Der Roboter übernimmt dabei die Tätigkeiten, die der schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung nicht oder nur eingeschränkt ausführen kann. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass innovative Technologien zum Einsatz kommen und der Roboter so konfiguriert wurde, dass er mit dem Menschen interaktiv „Hand in Hand“ arbeitet und nicht durch eine Schutzeinrichtung von ihm getrennt ist.

Seitens der RWTH Aachen ist das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik (IGMR) beteiligt, welches in den Kernbereichen Robotik und Kollaboration sowohl die wissenschaftliche Begleitung als auch die weiteren Transfers sichert.

Um die neurokompetente IFD-Beratung weiter zu fördern und auszuweiten, hat der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland am 25. August 2020 eine Vorlage zur Verstetigung und Weiterentwicklung des Angebotes bewilligt. Konkret bedeutet dies für das Projekt, dass zwei Fachkraftstellen dauerhaft regelfinanziert werden und zudem eine zweite Projektphase über drei Jahre bewilligt wurde. Diese zweite Phase umfasst zusätzliche Stellenanteile für neurokompetente Beratung in den IFD Köln und Düsseldorf. Besonders im Fokus steht hierbei die Weiterentwicklung und Standardisierung der rheinlandweiten Beratung.

Im Zeitraum April 2020 bis Dezember 2021 konnte ein kollaborativer Roboter konzipiert und in die „Linienfertigung“ integriert werden, sodass dort zwei Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Ford-Motorenwerk weiterarbeiten konnten. Dabei wurde auf die Erfüllung aller relevanten Bedingungen des Arbeitsschutzes sowie Normungen besonderes Augenmerk gerichtet. Dieses Konzept ist bislang einzigartig.

Das gemeinsame Modellprojekt der Ford-Werke GmbH Köln, der RWTH-Aachen und des LVR-Inklusionsamtes förderte das LVR-Inklusionsamt mit rund 370.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Im folgendem Praxisbeispiel wird der Arbeitsplatz ausführlich dargestellt.



Ansprechperson

Fiona Ries

Koordinatorin Forschungs- und Modellvorhaben

Telefon: 0221 809 5303

E-Mail: fiona.ries@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/forschungsvorhaben



**„Das ist ein tolles
Projekt, das
Nachahmung finden
sollte – in maximaler
Anzahl!“**

Oliver Färber, Werksleiter bei Ford

Die Mitarbeiter haben
den Roboter gut
angenommen.

Foto: Rupert
Oberhäuser/LVR

KOLLEGE ROBOTER – MENSCH-ROBOTER-KOLLABORATION BEI FORD

Im Motorenwerk der Firma Ford in Köln arbeitet seit einigen Monaten ein neuer Kollege und unterstützt zwei Mitarbeitende mit Schwerbehinderung bei ihrer Arbeit am Band. Der Neue ist ein sogenannter kollaborierender Roboter. Das LVR-Inklusionsamt und die RWTH Aachen waren an der Umgestaltung des Arbeitsplatzes maßgeblich beteiligt.

Der „Neue“

In der großen Halle des Motorenwerks in Köln Niehl herrscht emsiges Treiben. Die Motoren fahren auf dem Band kreuz und quer durch die Halle, Mensch und Roboter arbeiten Teile ein, Lieferfahrzeuge bringen neues Material an die Arbeitsplätze. In dem Trubel geht der neue kleine Roboterkollege der Fordwerke fast unter, obwohl er leuchtendorange ist.

Ein kollaborierender Roboter, kurz Kobot, übernimmt an einer Stelle der Fertigungsstraße neuerdings zwei Handgriffe. Das klingt nach wenig, aber: Diese Handgriffe wären für die menschlichen Mitarbeitenden auf Dauer zu anstrengend – und so entstand mit der

Unterstützung durch den Roboter ein Arbeitsplatz für zwei Mitarbeitende mit Schwerbehinderung.

Einer davon ist Dietmar Brauner. Der langjährige Fordmitarbeiter arbeitet seit April 2021 mit dem Kobot zusammen und freut sich, dass er nun einen Arbeitsplatz gefunden hat, der zu seinen Fähigkeiten passt. Die schweren Handgriffe nimmt ihm der Kobot ab, den Rest schafft er selbst. Brauner sagt, dass er von Anfang an neugierig gewesen sei, in dem Projekt mitzuarbeiten und dass es sehr gut angelaufen sei.

Keine Scheu

Dass er keine Scheu vor dem neuen Kobot hatte, sei ein großer Vorteil gewesen, erklärt Vanessa Lemoch, die das Kobot-Projekt bei Ford leitet. Das Besondere an dem Kobot

ist, dass er ohne räumliche Trennung und ohne Schutzzaun direkt neben dem Mitarbeiter arbeitet. Deshalb braucht der Roboter spezielle Sensorik. Im Falle einer unfreiwilligen Berührung stoppt er beispielsweise sofort, um den Mitarbeiter nicht zu verletzen. Das sei auch einer der Knackpunkte bei der Einführung gewesen, erklärt Lemoch. Die Fertigungsabläufe mussten an den Kobot angepasst werden.

Dieser arbeitet relativ langsam – auch ein Schutzmechanismus – und das Band musste entsprechend getaktet werden.

Die Mitarbeiter hingegen waren recht schnell überzeugt – das liegt womöglich auch an der weichen, rundlichen Form des

Kobot. Er wirkt nicht bedrohlich oder gefährlich, trotz des fehlenden Zauns, und arbeitet seit nunmehr über vier Monaten einträchtig mit seinen beiden menschlichen Kollegen zusammen.

Bewährungsprobe

Die Feuerprobe ist gelungen, findet Oliver Färber, Werksleiter im Kölner Motorenwerk, und betont, dass dies nur der Anfang sei. Damit es nicht bei dem einen Kobot und den zwei Arbeitsplätzen bleibt, wurde die RWTH Aachen ins Boot geholt. Gemeinsam mit allen Beteiligten wird aktuell analysiert, wie man die Erfahrungen rund um Kobot Nummer eins auf weitere Arbeitsplätze übertragen kann. Prof. Mathias Hüsing, der das Projekt vonseiten der RWTH Aachen begleitet, erklärt, dass es bisher wenige solche kollaborative Arbeitsplätze gebe. Er fragt: „Warum dieser

**„Bei diesem Projekt können
wir die Mitarbeitenden, den
Linienfluss und die Forschung
weiterbringen.“**

Vanessa Lemoch, Leiterin Kobot-Projekt, Ford



Der Roboter drückt Module in den Motor, die Brauner anschließend verschraubt. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR



Dietmar Brauner an seinem Arbeitsplatz mit dem „neuen Kollegen“. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Mangel?“ Um anderen Unternehmen die Gestaltung von Kollaborationsarbeitsplätzen zu ermöglichen, analysiert die RWTH Aachen die Prozessplanung bei Ford und entwickelt daraus Empfehlungen.

Nachahmung erwünscht

Und genau das sei das langfristige Ziel des Projektes, betont auch Christoph Beyer, Chef des LVR-Inklusionsam-

tes. Neben den geschaffenen Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung ist der Nachahmungseffekt explizit gewünscht. Das LVR-Inklusionsamt war von Anfang an bei der Planung involviert und unterstützte mit Expertise und einem Förderbetrag in Höhe von 372.000 Euro, der in die Anschaffung des Kobot und die nötigen Anpassungen floss.

„Gemeinsam haben wir einen einzigartigen kollaborativen Arbeitsplatz in der Industrie umgesetzt. Ich kenne kaum solch erfolgreich umgesetzte Kollaborationsarbeitsplätze.“

Prof. Mathias Hüsing, RWTH Aachen

Die Zusammenarbeit war, das betonen alle Beteiligten, immer konstruktiv und wertschätzend und habe super funktioniert. So wurden die beiden Mitarbeiter bereits einbezogen und auf die körpernahe Arbeit des Kobot vorbereitet, bevor der Roboter angeschafft wurde.

Beyer wünscht sich, dass auch andere Unternehmen und Organisationen solch eine Kooperation in Betracht ziehen, um Mitarbeitende mit Schwerbehinderung im Job zu halten oder sogar einstellen zu können. Das LVR-Inklusionsamt ist, so versichert Beyer, für Beratung und Unterstützung zur Stelle.



Das Kobot-Projektteam: Ralf Kutzinsky (BGM-Koordinator), Meike Groh (Disability Managerin), Vanessa Lemoch (Projektleiterin). Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

„Wir können die Digitalisierung natürlich nicht aufhalten – also nutzen wir sie.“

Christoph Beyer, Leiter LVR-Inklusionsamt

Das Kobot-Projekt: Gemeinsame Sache

Die Ford-Werke GmbH ist ein deutscher Automobilhersteller und Mobilitätsanbieter mit Sitz in Köln. Das Unternehmen beschäftigt an den deutschen Standorten mehr als 20.000 Mitarbeiter*innen.

Seit 2018 wird das Kobot-Projekt gemeinsam mit dem LVR-Inklusionsamt realisiert. Für weitere Analysen und die Adaption des Projektes in anderen Bereichen und Branchen ist seit Juni 2020 auch die RWTH Aachen mit dabei.

14

ANHANG

14.1	Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	126
14.2	Herkunft der Daten nach Kapiteln	127

14

ANHANG

14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe

LVR-Inklusionsamt Rheinland

Deutzer Freiheit 77 –79

50679 Köln

Tel.: 0221 809 5300

Fax: 0221 809 5302

E-Mail: Inklusionsamt@lvr.de

www.lvr.de



Regionalisiertes Verzeichnis

www.inklusionsamt.lvr.de/rav



Inklusionsbetriebe

Mehr Informationen zu den Inklusionsbetrieben

<https://www.lvr.de/de/inklusionsbetriebe>

14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

03 Unsere Schwerpunkte

- 1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2020, LVR, Köln
- 2.) Pressemeldungen des LVR

04 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

- 1.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn, Juni 2021
- 2.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2021, herausgegeben im Mai 2022 von IT NRW, Düsseldorf

05 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

- 1.) Online-Statistik: Statistik aus dem Anzeigeverfahren nach § 80 Absatz 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW (Gebietsstand März 2022); Berichtsjahr 2021, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen (Gebietsstand März 2022) Jahresdurchschnitt 2020, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland für 2020, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik-Service West, Düsseldorf im März 2022
- 4.) Online-Statistik: Arbeitgeber und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen – Düren – Solingen – Wuppertal (Gebietsstand März 2022), Jahresdurchschnitte, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 5.) Eigene Auswertungen des LVR-Inklusionsamtes aus EDAS/ELAN
- 6.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

- 7.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Erstellungsdatum: 22. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739
- 8.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland/Arbeitsmarktbericht-erstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2022, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

06 Die Ausgleichsabgabe

- 1.) BIH-Jahresbericht 2020/2021, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln
- 2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2021
- 3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes 2015 bis 2021, LVR, Köln

07 Die finanziellen Leistungen

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes
- 2.) Statistiken der 37 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
- 3.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, 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 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

08 Der besondere Kündigungsschutz

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

09 Beratung und Begleitung

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2021, LVR, Köln
- 3.) Jahresberichte der Fachberatung für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf, der Industrie- und Handelskammern Köln, Düsseldorf, Essen, Bonn/Rhein-Sieg, Mittlerer Niederrhein und der Landwirtschaftskammer NRW
- 4.) IFD-Statistik 2021, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln

**10 Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft
Arbeitswelt (KAoA-Star) LVR-Budget für Arbeit**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

11 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

**12 Prävention und Betriebliches Eingliederungs-
management**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 3.) Pressemitteilungen, LVR-Inklusionsamt, Köln

13 Forschungs- und Modellvorhaben

Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich)
2018–2020, LVR, Köln

LVR-Inklusionsamt

50679 Köln, Telefon 0221 809-4290

inklusionsamt@lvr.de

www.inklusionsamt.lvr.de