



JAHRESBERICHT 2022

Daten und Fakten zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen
am Arbeitsleben

JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR
TEILHABE SCHWERBEHINDERTER
MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2022

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:
LVR-Inklusionsamt
50679 Köln
Inklusionsamt@lvr.de
www.inklusionsamt.lvr.de

REDAKTION:
Christoph Beyer (verantwortlich)
Fiona Ries, Emel Öksüz

GESAMTHERSTELLUNG:
LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung
Tel 0221 809-2418

Worum geht es hier?

In Leichter Sprache

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



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

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

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:
www.leichtesprache.lvr.de

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



INHALTSVERZEICHNIS

01	Vorwort	6
02	WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT	9
	Wer wir sind	11
	Unsere Leistungen im Überblick	13
03	UNSERE SCHWERPUNKTE	16
	3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	16
	3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen	16
	3.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	16
	3.4 Regionale Zusammenarbeit stärken	17
	3.5 Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes	18
	3.6 Zukunftswerkstatt	18
	3.7 InA.Coach – Digitale Aufgaben-Assistenz per App	19
	3.8 Online verfügbar: Das Qualitätsmanagement-Handbuch für die IFD	19
04	DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN	22
	4.1 Deutschland	22
	4.2 Nordrhein-Westfalen	24
	4.3 Rheinland	26
05	DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN	32
	5.1 Beschäftigung	32
	5.2 Arbeitslosigkeit	36
06	DIE AUSGLEICHSABGABE	42
	Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich	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	54
	7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	56

08	DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX	58
8.1	Kündigungsschutzverfahren	58
8.2	Rechtsbehelfsverfahren	61
09	BERATUNG UND BEGLEITUNG	64
9.1	Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	64
9.2	Integrationsfachdienste	67
9.3	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	69
9.4	Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	74
10	KAOA-STAR – BUDGET FÜR ARBEIT	76
10.1	KAOA-STAR	76
10.2	LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	82
11	SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	88
11.1	Seminare	88
11.2	Öffentlichkeitsarbeit	90
12	PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT	96
12.1	Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	96
12.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	97
13	Forschungsvorhaben	104
13.1	Laufende Projekte	104
13.2	Beendete Projekte im Jahr 2022	109
14	ANHANG	118
14.1	Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	118
14.2	Herkunft der Daten nach Kapiteln	119

01

VORWORT

Das Jahr 2022 war geprägt von Herausforderungen, aber auch von Fortschritten und positiven Entwicklungen im Bereich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Der Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes bietet Ihnen einen gewohnt umfassenden Einblick in die vielfältigen Maßnahmen und Projekte, die im vergangenen Jahr umgesetzt wurden.

Nach der langen Zeit der Einschränkungen konnten unsere Kolleg*innen im LVR-Inklusionsamt, bei den Integrationsfachdiensten und Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben wieder Betriebsbesuche, Netzwerktreffen und Austauschtreffen wie vor der Corona-Pandemie wahrnehmen. Veranstaltungen fanden wieder in Präsenz statt, und die Arbeit im Homeoffice hat sich zu einer guten Ergänzung zur Büroarbeit entwickelt.

Endlich konnten auch die mehrfach verschobenen Regionaltagungen mit Kolleg*innen verschiedener Institutionen auf dem Gebiet der beruflichen Inklusion stattfinden. Die Vernetzung der Kollegen in Präsenz war nach den Jahren der Corona-Pandemie von großer Bedeutung (vgl. Kapitel 3.4).

Das LVR-Inklusionsamt bot auch 2022 wieder zahlreiche Beratungen und Unterstützungsleistungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen und ihre Arbeitgeber*innen an, um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Besonders erwähnenswert ist die Einführung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), die seit Januar 2022 gemäß § 185a SGB IX bundesweit tätig sind und eine umfassende Beratung für alle Arbeitgeber*innen bieten. Sie lösen im Rheinland die Fachberatung für Inklusion bei den Kammern ab (vgl. Kapitel 9.3).

Ein weiteres neues Angebot im Jahr 2022 war die digitale Aufgaben-Assistenz per App. Mit der InA Coach-App wurde eine neue Form der Unterstützung für Menschen mit Behinderungen geschaffen, um ihnen im Arbeitsalltag zur Seite zu stehen. Diese innovative Technologie eröffnet neue Möglichkeiten und trägt zur Teilhabe am Arbeitsleben bei (vgl. Kapitel 13).

Unter diesem Vorwort sehen Sie ein neues Gesicht – ich möchte die Chance nutzen und mich selbst vorstellen: Mein Name ist Dr. Alexandra Schwarz. Ich habe im Oktober 2022 die Leitung des LVR-Dezernates Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung von Prof. Dr. Angela Faber übernommen. Ich freue mich sehr, in den nächsten Jahren die Förderungen für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu begleiten.

Wir laden Sie ein, in den Jahresbericht zu schauen und mehr über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes, die Erfolge und Herausforderungen im Jahr 2022 sowie die aktuellen Entwicklungen zu erfahren. Viel Freude beim Lesen und Entdecken!



Es grüßen Sie herzlich
Ihr und Ihre

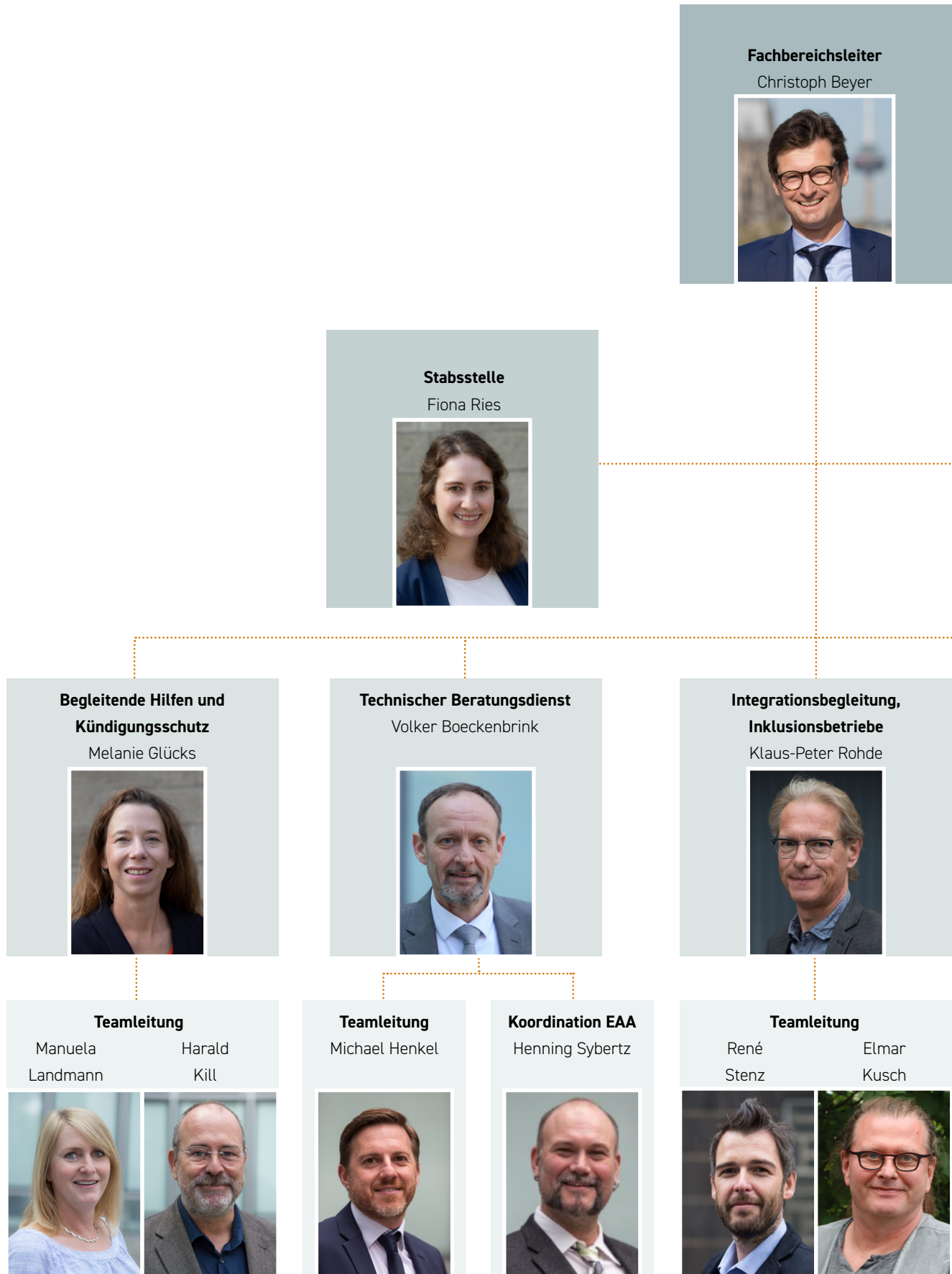
Christoph Beyer
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

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

Köln, im August 2023

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT



Wer wir sind

105 Mitarbeitende 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 Mitarbeitende 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 Öksüz



**Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
und Forschungsvorhaben**
Timo Wissel



Koordination
Joachim Dittmann



Teamleitung
Simone Zimmer



Teamleitung
Marie-Louise
Krohn



Unsere Aufgabe

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

Unsere Entstehungsgeschichte

Seit 2001 gibt es die Inklusions-/Integrationsämter. Vorher waren es die Hauptfürsorgestellen, die sich seit dem Ersten Weltkrieg um die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen 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-/Inklusionsämter offiziell weiter gestärkt und gewürdigt. Erstmals gibt es einen international gültigen und verbindlichen Menschenrechtsstandard für Menschen mit Behinderungen.

Unsere Partner*innen

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

Finanzierung

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

Wen haben wir verabschiedet und wen begrüßt?

Begrüßen konnten wir: Marie-Louise Krohn (Teamleiterin 53.50), Henning Sybertz (Koordination der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber)

Unsere Leistungen im Überblick

Forschungs- und
Modellvorhaben
(Kapitel 13)

Die Ausgleichs-
abgabe
(Kapitel 06)

Finanzielle
Leistungen
(Kapitel 07)

Prävention und
BEM (Kapitel 12)

Aufgaben
des
LVR-Inklusions-
amtes

Der besondere
Kündigungsschutz
(Kapitel 08)

Seminare und
Öffentlich-
keitsarbeit
(Kapitel 11)

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

Beratung und
Begleitung
(Kapitel 09)

03

UNSERE SCHWERPUNKTE

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	16
3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen	16
3.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	16
3.4 Regionale Zusammenarbeit stärken	17
3.5 Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes	18
3.6 Zukunftswerkstatt	18
3.7 InA.Coach – Digitale Aufgaben-Assistenz per App	19
3.8 Online verfügbar: Das Qualitätsmanagement-Handbuch für die IFD	19

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“. 2022 wurden insgesamt 197 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffentliche

Arbeitgeber haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von 1,6 Millionen Euro erhalten.

Ende 2022 lag die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland bei 154. Insgesamt verzeichneten die Inklusionsbetriebe im Rheinland im vergangenen Jahr 3.612 Arbeitsplätze.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen blieb auch 2022 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 10,1 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte so-

wie Selbstständige geflossen. Sie erhielten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen. Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse von knapp 5,6 Millionen Euro zur behinderungsgerechten Gestaltung von 1.933 Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten sowie knapp 17 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss).

3.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes war 2022 die Einführung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), die gemäß § 185a SGB IX seit Anfang 2022 bundesweit tätig sind. Die EAA informieren, beraten und unterstützen Arbeitgebende niedrigschwellig bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten. Dabei sind die EAA als Partner der Betriebe dauerhafte Ansprechstellen im ganzen Prozess der

Beschäftigung. Im Rheinland haben sie ihre Vorgängerstruktur in der Fachberatung für Inklusion bei den Kammern.

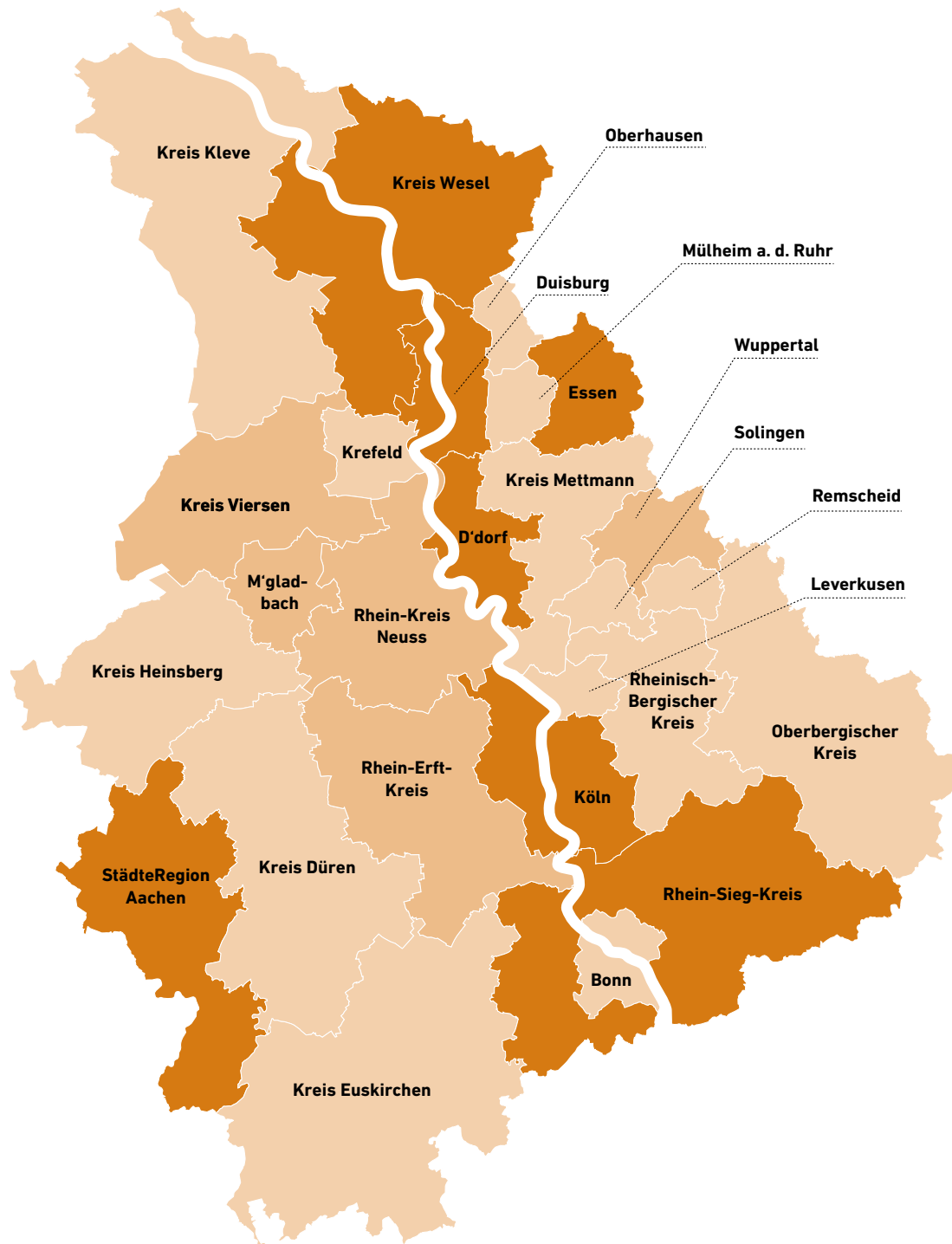
Den Inklusions-/Integrationsämtern wurde die Koordination der trägerunabhängigen Ansprechstelle übertragen. Das LVR-Inklusionsamt hat eine EAA-Koordinierungsstelle für seine acht Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland eingerichtet (vgl. Kapitel 9.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber).



3.4 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, sich kennenzulernen und auszutauschen, gemeinsam zu reflektieren und so die Zusammenarbeit auf regionaler Basis zu stärken. Mit dabei waren Vertreter*innen der Fachstellen,

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



3.5 Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

Das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts wurde am 13. Juni 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft. Das Gesetz zielt darauf ab, mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit zu bringen, mehr

Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit zu halten und zielgenauere Unterstützung für Menschen mit Schwerbehinderung zu ermöglichen.

Zu den einzelnen Maßnahmen gehören:

- 4. Staffel der Ausgleichsabgabe von 720 Euro monatlich für Unternehmen, die trotz Beschäftigungspflicht keinen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.
- Einführung einer Genehmigungsfiktion für die Anspruchsleistungen der Inklusions-/Integrationsämter. Wird eine Anspruchsleistung wie Arbeitsassistenz oder Berufsbegleitung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung nach Art und Umfang konkret beantragt und entscheidet das Integrationsamt sechs Wochen lang nicht, so gilt der Antrag als bewilligt.
- Aufnahme des Jobcoachings als definiertes Leistungsangebot in § 49 SGB IX.
- Möglichkeit höherer Lohnkostenzuschüsse für Werkstattwechsler im Rahmen des Budgets für Arbeit.
- Wegfall der bisherigen institutionellen Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.
- Ein schwerbehinderter Mensch, der unmittelbar vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen (oder bei einem anderen Leistungsanbieter) beschäftigt war oder ein Budget für Arbeit erhält, wird in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.
- Neuausrichtung des Sachverständigenbeirats Versorgungsmedizin.

Mehr Informationen: [BMAS – Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts](#)

3.6 Zukunftswerkstatt

Unter dem Motto „Aktiv gestalten“ kamen bei der 3. Zukunftswerkstatt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) rund 200 Akteur*innen der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen zusammen. Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretende und Inklusionsbeauftragte diskutierten während der zweitägigen Veranstaltung mit Fachleuten der Integrations- und Inklusionsämter über neue Wege der inklusiven

Personalgewinnung und Möglichkeiten der Unternehmensentwicklung. Auch das Rheinland war mit Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten sowie Kolleg*innen des LVR-Inklusionsamtes vertreten.

Mehr Informationen: <https://www.bih.de/bih/aktuelle-meldungen/detail/erste-impressionen-von-der-dritten-zukunftswerkstatt-der-bih/>



3.7 InA.Coach – Digitale Aufgaben-Assistenz per App

Die App „InA.Coach“ hilft dabei, Aufgaben im Arbeitsalltag zu erledigen: InA.Coach teilt komplexe Aufgaben in überschaubare Einheiten und erinnert an wichtige Arbeitsschritte. Die Anwendung ist inklusiv gestaltet und richtet sich an alle Menschen, die sich bei der Erledigung ihrer Aufgaben Unterstützung, Struktur und Stabilität wünschen. Insbesondere ist sie auf die Bedürfnisse von Menschen mit Lernschwierigkeiten und kognitiven Beeinträchtigungen zugeschnitten. Sie dient damit auch deren Führungskräften, Betreuer*innen, Anleiter*innen sowie Job-Coaches.

Jeder Arbeitsablauf lässt sich mit der derzeit kostenlosen App detailliert beschreiben und mit Fotos, Sprachaufnahmen und Bewegtbild sowie einer Vorlesefunktion ergänzen. Die Entwicklung wird vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert.



Die Anwendung ist in den bekannten App-Stores für iOS- und Android-Geräte verfügbar.

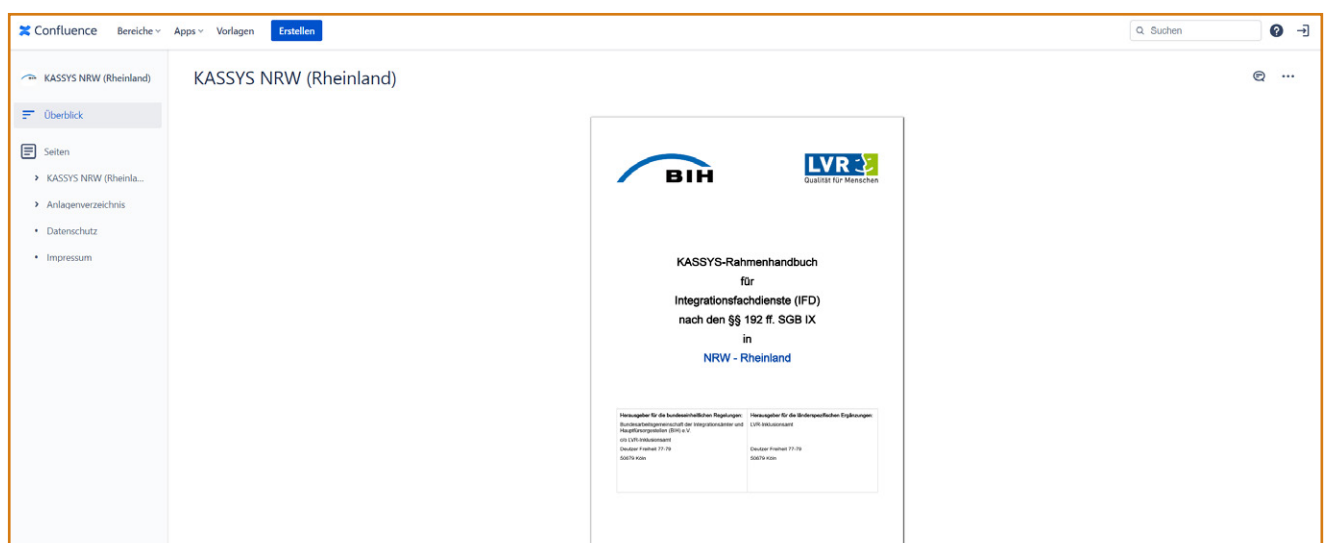
Mehr Infos unter <https://ina.coach>

3.8 Online verfügbar: Das Qualitätsmanagement-Handbuch für die IFD

Das KASSYS-Rahmenhandbuch 4.02 für die Integrationsfachdienste (IFD) im Rheinland ist nun online nutzbar. Es dient der Qualitätssicherung der Arbeit der rheinischen Integrationsfachdienste. Die IFD finden im KASSYS-Rahmenhandbuch alle Anforderungen an Führung und Management, an die Kernprozesse sowie zu den Ergebnissen ihrer Arbeit. Die bundesweit geltenden Regelungen für die Integrationsfachdienste werden durch länderspezifische Anforderungen bzw. die Anforderungen des LVR-Inklusionsamtes konkretisiert.

Um die Qualität der Arbeit der Integrationsfachdienste zu sichern, hat die BIH im Rahmen der Strukturverantwortung der Integrationsämter das Qualitätsmanagement-Modell „KASSYS“ entwickelt. Aus dem Rahmenhandbuch Bund haben die Integrationsfachdienste aus dem Rheinland und Westfalen gemeinsam mit dem Inklusionsamt Arbeit des LWL sowie dem LVR-Inklusionsamt jeweils ein eigenes Handbuch für Westfalen-Lippe und Rheinland entwickelt. KASSYS ist verpflichtend für die rheinischen IFD. Das Rahmenhandbuch ist abrufbar unter:

<https://kassys.atlassian.net/wiki/spaces>



04

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

4.1 Deutschland	22
4.2 Nordrhein-Westfalen	24
4.3 Rheinland	26

04

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Als schwerbehinderte Menschen im rechtlichen Sinne 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 Einzelfalles 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

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

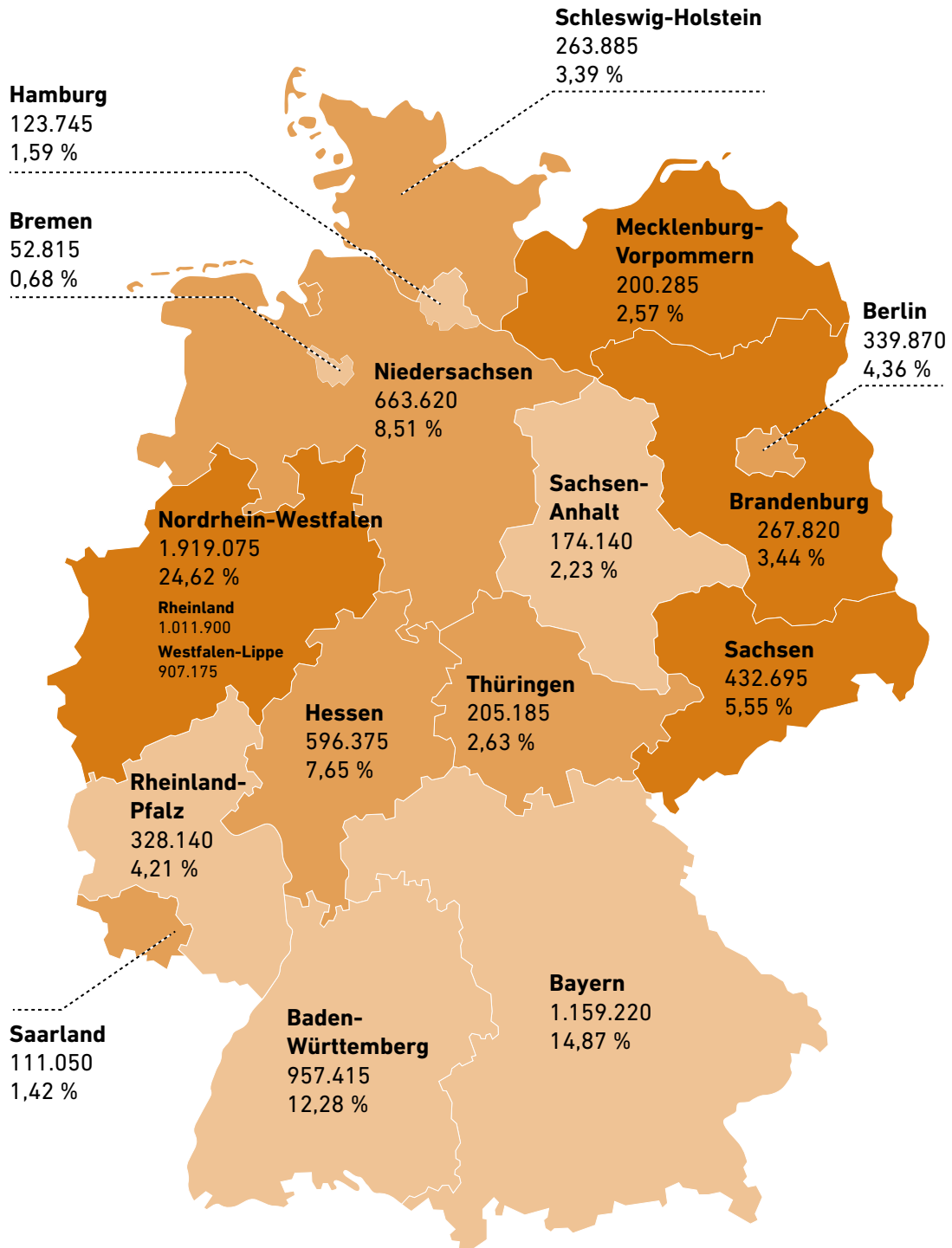
58 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

- bei 26 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 12 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt
- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor

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

- 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.

Grafik 1: Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2021)



4.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2021² waren 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 2019³. 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

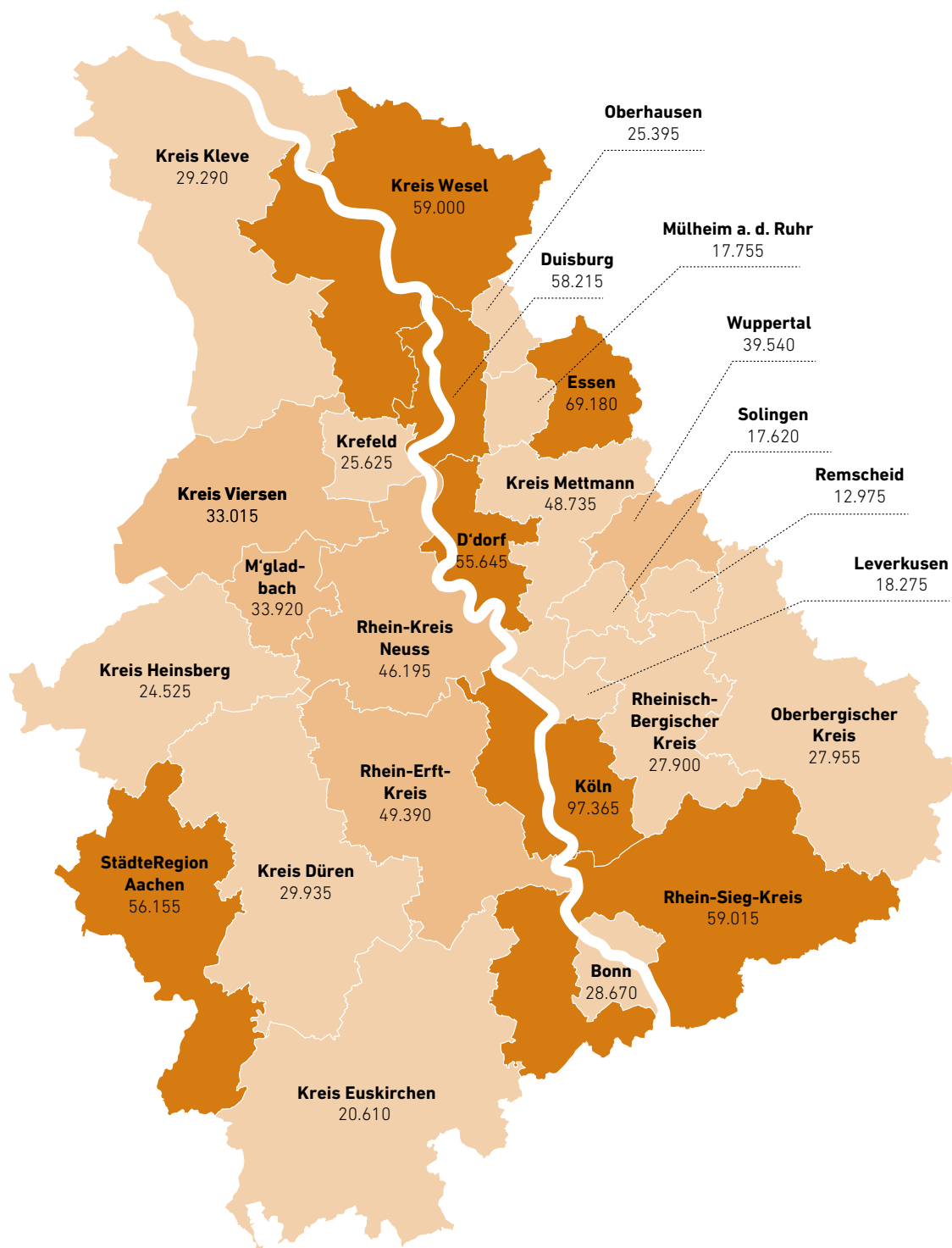
- mit 22 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- 7,4 Prozent der schwerbehinderten Menschen in NRW sind blind oder sehbehindert beziehungsweise haben an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit
- in 18,8 Prozent führen Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen, der Wirbelsäule, des Rumpfes und die Deformierung des Brustkorbes zu einer anerkannten Behinderung
- in 2,8 Prozent sind Querschnittslähmungen, Verlust der Brüste, Entstellung oder der (Teil-)Verlust von Gliedmaßen ausschlaggebend
- 11 Prozent entfallen auf geistig-seelische Behinderungen und Suchterkrankungen
- in acht Prozent führt eine zerebrale Störung zu einer anerkannten Behinderung
- bei 30 Prozent der Menschen liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

.....

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

3 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 Menschen⁴. 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.

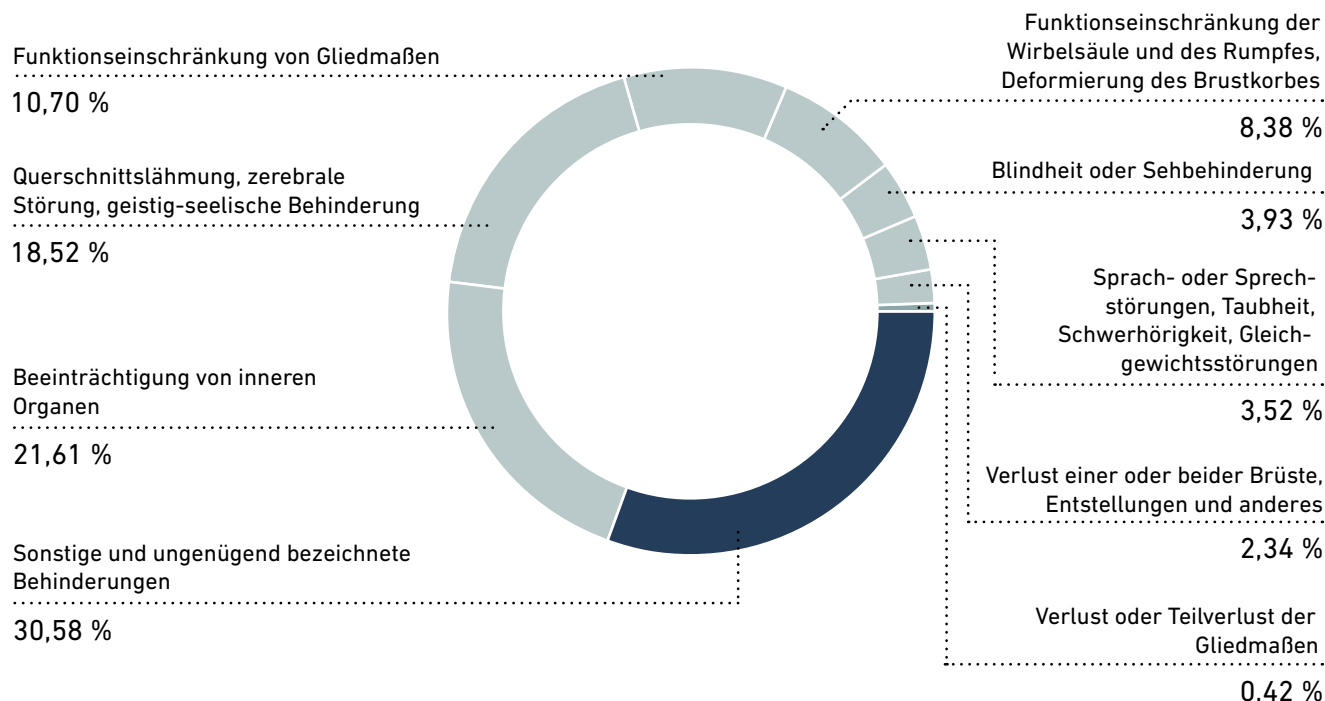
Behinderungsarten

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 hat an einer der folgenden Einschränkungen:

- mehr als 20 Prozent an Funktionseinschränkungen von inneren Organen beziehungsweise Organsystemen
- 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
- bei mehr als 30 Prozent der Personen liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

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



⁴ 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.

PFLEGE, PAUSEN UND PUDERZUCKER

Franziska Wolff liebt Puderzucker und ihren neuen Job in der Demenz-WG in Wuppertal. Die junge Frau arbeitet dort als Hauswirtschafterin und ist mittlerweile ein wichtiges und geschätztes Mitglied des Pflorgeteams. Die Kolleginnen sind begeistert von Franziska, die mit dem Down Syndrom geboren wurde – die junge Frau gebe ihnen die Freude am anstrengenden Pflegeberuf wieder, sagen sie. Kann es ein schöneres Kompliment geben?



Franziska Wolf sagt: „Ich will für immer bleiben!“.

Foto: Rupert Oberhäuser

Vom Praktikum zur Festanstellung

Die Betten sind gemacht, die Küche ist aufgeräumt, der Kuchen gebacken. Zeit für eine Kaffeepause. Die Kolleginnen aus der Pflege-WG freuen sich über ein bisschen Zeit zum Reden und Lachen, eine Tasse Kaffee und ein Stück Kuchen mit extra viel Puderzucker. Franziska Wolf ist eine von ihnen. Die junge Frau arbeitet seit Herbst 2021 in der Demenz-WG in Wuppertal, beim Pflegedienstleister Pflege Wessel. Sie fühlt sich wohl an ihrem neuen Arbeitsplatz und wird von den Kolleginnen geschätzt und gemocht.

Umorientierung

Wolf wurde mit dem Down Syndrom geboren. Für sie war aber klar: Arbeiten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen kommt nicht in Frage. Nach ihrer Schulausbildung arbeitete Franziska Wolf einige Jahre als Festangestellte in der Wäscherei eines Hotels in Solingen. Doch dann orientierte sich die mittlerweile 30-Jährige noch einmal um, weil sie lieber mit Menschen arbeiten wollte. Die Anstellung in der Demenz-WG wurde zunächst über ein Praktikum „getestet“, aber nun ist für Wolf klar: „Ich will für immer hier bleiben!“

Mehr Freude an der Arbeit

Auch die Kolleginnen sind froh, dass sie die junge Frau im Team haben. Sie hat eine hohe lebenspraktische Kompetenz, so drückt es Petra Koßler-Mohr vom IFD Wuppertal aus. Außerdem ist sie mit so viel Freude bei der Arbeit, dass sie die Kolleginnen mitunter ansteckt. „Durch Franziska merken wir wieder, warum wir in der Pflege arbeiten – sie gibt uns im stressigen Pflegealltag die Freude an der Arbeit zurück“, fassen die Kolleginnen zusammen.

Lebenspraktische Fähigkeiten

Franziska Wolf ist als Hauswirtschafterin angestellt und erledigt alle Aufgaben selbstständig. Sie bezieht und macht die Betten, räumt die Küche auf, deckt den Tisch, unterstützt bei der Essensvorbereitung, kümmert sich um den kleinen Garten. Ihre Anstellung wird unter anderem ermöglicht durch den Integrationsfachdienst Wuppertal und durch ein Instrument des Landschaftsverbands Rheinland, das sogenannte „Budget für Arbeit“ (siehe Infokasten unten). Das Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu bringen und dort zu halten. Dies passiert durch eine Förderung an die

„Franziska ist motiviert und zuverlässig und deshalb als Teammitglied gar nicht mehr wegzudenken.“

Martina Hartmann, Anleiterin von Franziska Wolf

Arbeitgeber*innen, aber vor allem auch durch eine Betreuung „in allen Lebenslagen“, wie es Koßler-Mohr formuliert (siehe Interview unten).

Jobs mit Perspektive

Franziska Wolf ist bereits sehr erfahren im ersten Arbeitsmarkt und auch ihr Arbeitgeber ist offen und motiviert, die junge Frau zu unterstützen. Das sind optimale Bedingungen, um die Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit zum Erfolg zu führen. Und ihre Arbeitgeber sind sehr zufrieden, können sich sogar weitere ähnliche Anstellungen vorstellen – in Zeiten des Fachkräftemangels eine gute Perspektive.



Franziska Wolf backt besonders gerne. Foto: Rupert Oberhäuser

Umfassendes Konzept

Bei Franziska Wolf kommt als Besonderheit hinzu, dass sie auch in einem Wohnprojekt wohnt, das von Pflege Wessel betrieben wird. Dieser ganzheitliche Ansatz hat sich bei Wolf ausgezahlt und ihre Selbstständigkeit in allen Bereichen gefördert. Trotz aller Selbstständigkeit ist eines für Franziska Wolf allerdings sehr wichtig: Bezugspersonen. Hier steht ihr ihre Anleiterin zur Seite.

Das Dreamteam

Martina Hartmann ist froh, dass es Franziska gibt. „Sie ist eine riesengroße Unterstützung.“ Das habe sich bereits im Praktikum gezeigt, das Franziska Wolf vor einem Jahr in der Demenz-WG absolviert hatte. Damals war sehr schnell klar, dass es sich bei Hartmann und Wolf um ein Dreamteam handelt – die beiden ergänzen sich perfekt. Für Franziska Wolf ist die persönliche Nähe zu ihrer Anleiterin ein großer Gewinn. Hier zeigt sich auch, dass viele verschiedene Komponenten zusammenspielen sollten, damit eine Anstellung im Rahmen des Budgets für Arbeit gut funktioniert. Kolleginnen, Arbeitgeber, IFD, Angehörige und die Angestellten selber arbeiten im Idealfall Hand in Hand, um die Anstellung zu ermöglichen.

Nicht nur finanzielle Anreize

Um die Arbeitgeber*innen zu motivieren, eine Anstellung zu ermöglichen, werden Zuschüsse zu Lohnkosten aus dem Budget

für Arbeit gezahlt. Doch das ist nicht der Grund, weshalb eine Anstellung aus Sicht von Martina Hartmann so sinnvoll ist. „Franziska sieht alle ihre Aufgaben, sie ist pünktlich und zuverlässig.“ Auch Stationsleiterin Katrin Franken ist zufrieden und könnte sich sogar vorstellen, „noch weitere Beschäftigte mit Handycap“ zu beschäftigen.

Vorbildfunktion

Vielleicht passiert das ja. Pflege Wessel ist sich seiner Vorbildfunktion bewusst. „Es wäre schön, wenn mehr Unternehmen Menschen mit Unterstützungsbedarf auf dem ersten Arbeitsmarkt einstellen würden“, sagt Inhaber Michael Wessel. „Das wünschen sich auch viele Menschen mit Behinderungen. Denn das ist eine enorme Wertschätzung ihrer Leistung und bringt ein großes Stück Normalität in ihr Leben.“



Zum Film: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-03-2022-lvr/pflege-pausen-und-puderzucker/>

Kurz erklärt: Budget für Arbeit

Die Förderung für Franziska Wolfs Arbeitsplatz erfolgt aus dem „Budget für Arbeit“, eine der Fördermöglichkeiten des LVR. Das Budget für Arbeit verbindet Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber mit individueller Vermittlung, Begleitung und Coaching. So kann Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Das Programm richtet sich in erster Linie an Wechsler*innen mit wesentlicher Behinderung aus dem Arbeitsbereich einer Werkstatt.

Das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht aus zwei Komponenten:

- Allgemeine Budgetleistungen für Wechsler aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) oder als Alternative zu einer WfbM-Aufnahme nach Schulentlassung
- Besondere Budgetleistungen für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf

Mehr dazu finden Sie im Kapitel 10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Franziska Wolf und Martina Hartmann machen eine kurze Pause. Foto: Rupert Oberhäuser



INTERVIEW MIT PETRA KOSSLER-MOHR

Der Integrationsfachdienst (IFD) in Wuppertal begleitet Franziska Wolf und ihren Arbeitgeber seit sie bei „Pflege Wessel“ festangestellt ist. Wir sprachen mit Petra Kossler-Mohr vom IFD Wuppertal.

Frau Kossler-Mohr, was genau sind die Aufgaben des IFD rund um die Beschäftigung von Frau Wolf bei Pflege Wessel?

Wir begleiten Frau Wolf, wenn es Fragen und Anliegen rund um ihre Beschäftigung geht. Man kann da eigentlich von einer Rundum-Betreuung sprechen, die der IFD hier und auch generell für seine Klient*innen anbietet. Unsere Arbeit ist dabei immer auf die Bedürfnisse angepasst, und richtet sich in erster Linie an Frau Wolf selber, aber auch an Kolleginnen, Vorgesetzte und natürlich ihre Angehörigen.

Wie kam Frau Wolf denn zu ihrer jetzigen Beschäftigung?

Frau Wolf war vorher mehrere Jahre in einem Hotel in Solingen in der Wäscherei beschäftigt und hatte den Wunsch, sich umzuorientieren. Über ein Praktikum konnte sie dann in den Pflegedienst

hineinschnuppern. Es wurde schnell klar, dass ihr die Arbeit in dem kleinen Team der Demenz-WG liegt und vor allem, dass sie und ihre Anleiterin ein absolutes Dreamteam bilden. Durch die Förderung aus dem Budget für Arbeit wurde die Anstellung von Frau Wolf dann noch zusätzlich sehr erleichtert. Schön ist auch zu sehen, dass Frau Wolf, die zunächst sehr schüchtern war, relativ schnell „aufgetaut“ ist und nun sehr viel an Selbstvertrauen dazu gewonnen hat.

Warum ist Franziska Wolfs Geschichte ein gutes Beispiel für Inklusion?

Hier arbeiten alle Beteiligten Hand in Hand – Angehörige, Arbeitgeber, IFD, LVR, die Kolleginnen und Franziska Wolf selber. Dadurch ist am Ende der Aufwand für die einzelnen Beteiligten gar nicht so groß und es kommt ein tolles Anstellungsverhältnis heraus, von dem alle Seiten profitieren.

Eine ihrer Aufgaben ist das Ein- und Ausräumen der Spülmaschine. Foto: Rupert Oberhäuser



05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

5.1 Beschäftigung	32
5.2 Arbeitslosigkeit	36

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 Mai 2023 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2021.

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen – Arbeitsplätze – Quote

Im Erhebungsjahr 2021 unterlagen 174.919 Arbeitgeber*innen in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen bestanden knapp 29,7 Mio. Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen ging 2021 zurück: 1.135.017 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Die Beschäftigungsquote von 4,5 Prozent sank damit im Vergleich zu den Vorjahren. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 308.441 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2: Beschäftigungssituation in Deutschland 2019 – 2021

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2021	174.919	29,7 Mio.	1.135.017	308.441	4,5
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

Tabelle 3: Beschäftigungssituation in Nordrhein-Westfalen 2019-2021

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2021	36.351	7,0 Mio.	292.150	61.187	5,0
2020	35.965	6,9 Mio.	297.347	58.846	5,1
2019	35.611	6,9 Mio.	293.461	60.051	5,1

Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2021 gaben 36.351 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen bestanden knapp sieben Millionen Arbeitsplätze. 292.150 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Damit sank die Beschäftigungsquote in NRW auf 5,0 Prozent. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, hätten 61.187 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein müssen.

Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2021 gaben 19.046 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab – das waren 275 mehr als im Vorjahr.

194.405 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, hätten rheinlandweit rund 35.176 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Frauen und Männern besetzt werden müssen.

7.402 Arbeitgeber verfügen über 60 und mehr Arbeitsplätze. 180.334 dieser Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt.

Die Arbeitgeber mit 60 und mehr Arbeitsplätzen in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichten eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 5,6 Prozent.



Tabelle 4: Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgeber*innen mit 60 und mehr Arbeitsplätzen im Rheinland 2021

Arbeitsagen- turbezirk	Anzahl Arbeit- geber gesamt	Arbeits- plätze gesamt	davon		Pflichtarbeits- plätze*	Jahres- IST	unbe- setzt**	Arbeitgeber mit 60 und mehr Arbeitsplätzen			
			Auszubil- dende	davon Stellen nach § 156 (2,3) SGB IX				zu zählende Arbeits- plätze*	An- zahl Ar- beit- geber	Bei der Ermittlung der Quote zählende Arbeits- plätze*	Jahres- IST
Aachen-Düren	1.952	280.837	13.367	37.278	230.192	9.934	3.084	734	188.164	8.621	4,6
Bergisch Gladbach	1.282	220.200	9.782	23.006	187.412	9.115	1.817	481	160.221	8.157	5,1
Bonn	1.701	664.290	22.870	60.703	580.717	42.865	2.270	670	545.459	41.688	7,6
Brühl	1.018	159.623	6.341	24.626	128.655	6.638	1.309	356	105.995	5.866	5,5
Düsseldorf	1.969	869.413	33.496	81.255	754.663	38.219	7.718	860	716.951	37.339	5,2
Duisburg	718	133.223	6.047	13.684	113.492	7.238	851	305	99.563	6.693	6,7
Essen	1.136	302.325	13.143	45.344	243.838	13.842	2.556	487	221.255	11.871	5,4
Köln	2.522	761.436	24.716	132.124	604.596	28.065	7.235	1.006	552.967	26.637	4,8
Krefeld	1.050	132.051	5.638	16.709	109.704	5.486	1.187	382	86.674	4.687	5,4
Mettmann	1.179	145.721	5.210	13.555	126.956	5.673	1.522	441	101.292	4.856	4,8
Mönchen- gladbach	1.243	210.291	7.778	26.847	175.666	8.586	1.865	504	150.032	7.650	5,1
Oberhausen	647	88.586	3.803	13.602	71.181	3.608	834	240	57.506	3.120	5,4
Wesel	1.481	182.070	8.274	31.905	141.890	6.714	1.508	483	108.306	5.561	5,1
Solingen- Wuppertal	1.148	191.470	7.590	25.980	157.900	8.423	1.420	453	134.204	7.586	5,7
Rheinland	19.046	4.341.538	168.055	546.619	3.626.864	194.405	35.176	7.402	3.228.588	180.334	5,6
Westfalen- Lippe	17.305	2.664.027	124.605	372.074	2.167.348	97.745	26.010	6.481	1.795.486	86.036	4,8

*Jahresdurchschnitt

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

***rechnerische auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

Tabelle 5: Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgeber*innen im Rheinland 2019 – 2021, in Prozent

Kreise und Städte	2019	2020	2021
StädteRegion Aachen	6,81	6,76	6,76
Bonn	11,42	8,73	9,06
Duisburg	7,99	8,5	7,8
Kreis Düren	7,21	6,85	5,74
Düsseldorf	8,14	8	7,91
Essen	7,34	7,2	7,47
Kreis Euskirchen	5,9	6,68	7,02
Kreis Heinsberg	9,12	8,33	7,69
Kreis Kleve	7,61	6,9	6,54
Köln	8,63	8,93	9,01
Krefeld	9,63	9,34	9,15
Leverkusen	10,1	9,98	9,71
Kreis Mettmann	7,29	7,35	7,41
Mönchengladbach	8,87	8,65	8,48
Mülheim an der Ruhr	9,06	9,23	9,2
Rhein-Kreis Neuss	9,9	10,63	10,6
Oberbergischer Kreis	6,67	6,43	5,98
Oberhausen	7,74	8,14	8,27
Remscheid	7,59	7,49	7,49
Rheinisch-Bergischer Kreis	9,01	8,67	7,77
Rhein-Erft-Kreis	9,3	9,03	9,09
Rhein Sieg Kreis	7,4	7,42	7,38
Solingen	7,36	6,93	6,55
Kreis Viersen	9	8,36	7,4
Kreis Wesel	13,16	13,15	13,37
Wuppertal	8,88	8,63	8,16
Landschaftsverband Rheinland	9,89	9,69	9,6
Durchschnittliche Quote	8,7	8,6	8,5

5.2 Arbeitslosigkeit

2022 waren bundesweit 163.507 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Die Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer ist damit im Vergleich zu den

Vorjahren gesunken. Die Entwicklung des bundesweiten jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2017 zeigt die folgende Grafik:

Tabelle 6: Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2017

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2022	2.418.133	-7,5	163.507	- 5,2
2021	2.613.489	- 3,0	172.483	+ 1,6
2020	2.695.444	+18,9	169.691	+ 9,7
2019	2.266.720	- 3,1	154.696	- 1,2
2018	2.340.082	- 7,6	156.621	- 3,5
2017	2.532.837	- 5,9	162.373	- 4,8

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

Tabelle 7: Bestand an Arbeitslosen in Deutschland 2022

Deutschland				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit- arbeitslos ²⁾
Insgesamt	2.418.133	709.050	791.987	916.364
schwerbehindert	163.507	35.347	52.329	75.796
nicht schwerbehindert	2.253.458	673.183	739.242	840.360
keine Angabe	1.167	520	416	208
15 bis unter 25 Jahre	203.469	100.984	75.841	26.541
schwerbehindert	5.781	2.200	2.332	1.246
nicht schwerbehindert	197.547	98.704	73.461	25.284
keine Angabe	141	80	48	11
25 bis unter 55 Jahre	1.627.227	481.622	529.045	616.035
schwerbehindert	79.388	18.116	23.881	37.369
nicht schwerbehindert	1.547.127	463.159	504.898	578.583
keine Angabe	713	347	267	83
55 Jahre und älter	587.265	126.416	187.056	273.692
schwerbehindert	78.339	15.032	26.116	37.180
nicht schwerbehindert	508.763	111.318	160.879	236.478
keine Angabe	164	66	61	34

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.07.2023, Statistik-Service West, Auftragsnummer 344064 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 8: Bestand an Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen 2022

Nordrhein-Westfalen				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit- arbeitslos ²⁾
Insgesamt	668.502	161.997	207.380	298.932
schwerbehindert	50.758	9.230	15.115	26.403
nicht schwerbehindert	617.466	152.657	192.165	272.472
keine Angabe	278	110	100	58
15 bis unter 25 Jahre	53.199	23.702	21.161	8.305
schwerbehindert	1.569	539	637	391
nicht schwerbehindert	51.578	23.136	20.504	7.910
keine Angabe	52	27	20	3
25 bis unter 55 Jahre	464.243	111.505	142.013	210.588
schwerbehindert	24.884	4.596	6.808	13.475
nicht schwerbehindert	439.213	106.846	135.147	197.096
keine Angabe	146	63	58	17
55 Jahre und älter	151.002	26.779	44.193	80.006
schwerbehindert	24.305	4.095	7.670	12.536
nicht schwerbehindert	126.664	22.673	36.511	67.459
keine Angabe	34	10	11	11

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.07.2023, Statistik-Service West, Auftragsnummer 344064 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 9: Bestand an Arbeitslosen im Rheinland 2022

Rheinland				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit- arbeitslos ²⁾
Insgesamt	234.358	56.951	71.719	105.688
schwerbehindert	17.175	3.088	5.041	9.046
nicht schwerbehindert	217.167	53.860	66.672	96.635
keine Angabe	16	3	6	7
15 bis unter 25 Jahre	17.163	7.748	6.716	2.699
schwerbehindert	524	181	211	132
nicht schwerbehindert	16.631	7.565	6.501	2.565
keine Angabe	8	2	4	2
25 bis unter 55 Jahre	163.070	39.809	49.543	73.718
schwerbehindert	8.457	1.532	2.302	4.623
nicht schwerbehindert	154.609	38.277	47.239	69.094
keine Angabe	4	1	2	1
55 Jahre und älter	54.121	9.394	15.459	29.268
schwerbehindert	8.194	1.376	2.527	4.291
nicht schwerbehindert	45.926	8.018	12.932	24.976
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, Wesel

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.07.2023, Statistik-Service West, Auftragsnummer 344064 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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

Tabelle 10: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen 2022

Berufsausbildung	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Deutschland				
Insgesamt	2.418.133	163.507	2.253.458	1.167
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.343.698	74.272	1.269.171	255
Betriebliche/schulische Ausbildung	846.069	80.088	765.939	43
Akademische Ausbildung	204.513	8.324	196.177	12
ohne Angabe zur Berufsausbildung	23.853	823	22.172	858
Nordrhein-Westfalen				
Insgesamt	668.502	50.758	617.466	278
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	422.880	26.203	396.602	76
Betriebliche/schulische Ausbildung	195.016	22.211	172.790	15
Akademische Ausbildung	43.517	2.116	41.397	4
ohne Angabe zur Berufsausbildung	7.088	228	6.677	183
Rheinland¹⁾				
Insgesamt	234.358	17.175	217.167	16
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	145.329	8.997	136.324	9
Betriebliche/schulische Ausbildung	67.957	7.248	60.709	0
Akademische Ausbildung	20.620	916	19.704	-
ohne Angabe zur Berufsausbildung	452	15	430	7

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

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.07.2023, Statistik-Service West, Auftragsnummer 344064 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

06

DIE AUSGLEICHSABGABE

06

DIE AUSGLEICHSABGABE

Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

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

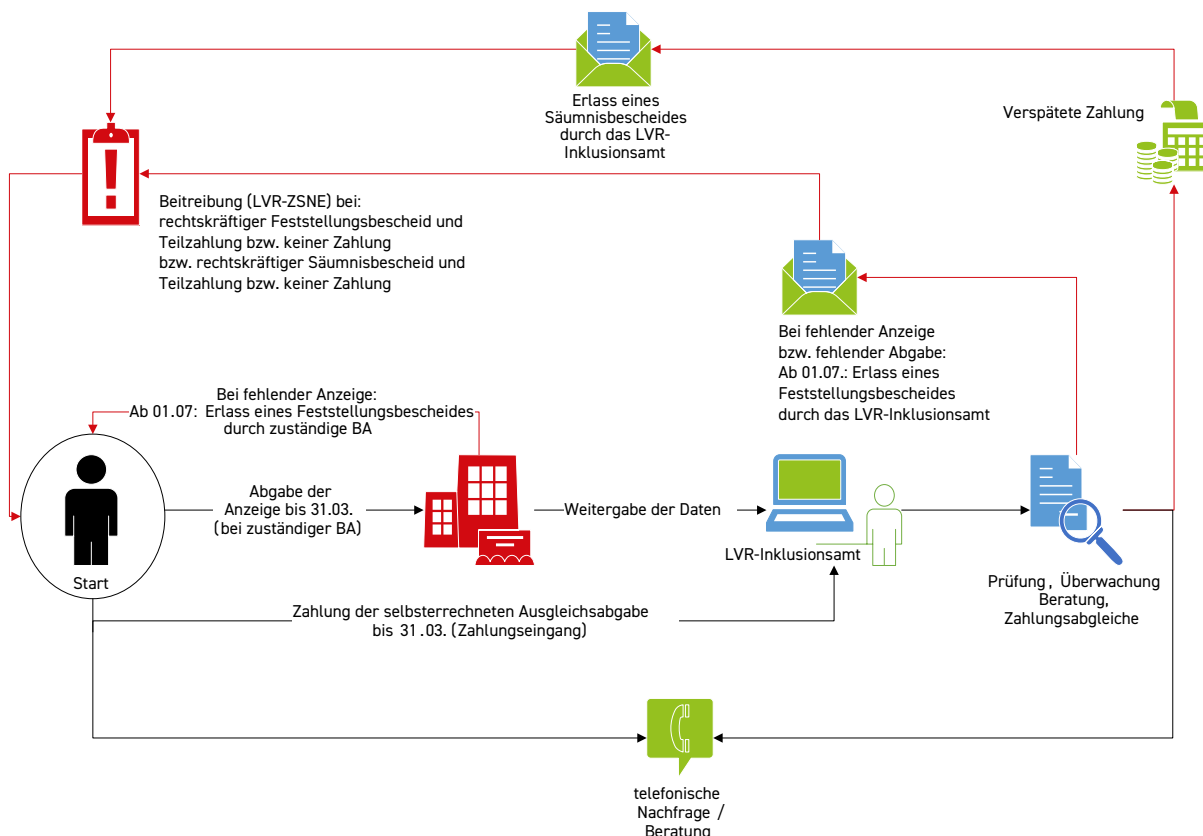
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgeber*innen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgeber*innen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung der

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

Das Anzeigeverfahren

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

Grafik 4: Verfahrensablauf Erhebung der Ausgleichsabgabe



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

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

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

Das LVR-Inklusionsamt hat 2022 für das Erhebungsjahr 2021 Anzeigen von 20.043 Arbeitgeber*innen mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Davon waren ca. 9.000 Arbeitgeber*innen abgabepflichtig. 2022 wurden 97.936.260,58 Euro Ausgleichsabgabe eingenommen.

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

Die Mitarbeiter*innen nehmen eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben wahr. So prüfen sie die eingereichten 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 18 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministe-

rium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2022 15,2 Millionen Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt. 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BMAS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit ab, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Aus den verbliebenen vier Prozent finanziert es unter anderem länderübergreifende Modellprojekte wie die „Initiative Inklusion“ oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird gemäß § 160 Absatz 6 Satz 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Ämter zu erreichen. 2022 hat das LVR-Inklusionsamt 2,1 Mio. Euro erhalten.

Tabelle 11: Die Ausgleichsabgabe in Zahlen, 2022

Summe Ausgleichszahlungen	97.936.260,58 €
Zuführung an Fachstellen	8.910.016 €
Abzug Ausgleichsfond beim BMAS	15.200.787,03 €
Einnahme Ausgleich zwischen InA	2.140.732,43 €
Einnahme Netto	75.967.189,98 €

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

Tabelle 12: Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen der LVR-Mitglieds Körperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2022

LVR-Mitglieds- Körperschaften*	Zuweisung 2021 in €	Ausgaben 2021 in €	Zuweisung 2022 in €	Ausgaben 2022 in €
Städteregion Aachen	443.033,72	446.714,69	360.986,66	399.318,62
Bonn	247.023,30	251.931,78	379.148,00	355.197,55
Duisburg	416.814,00	647.705,66	416.814,00	407.569,45
Kreis Düren	360.288,11	339.524,64	185.612,08	183.770,45
Düsseldorf	457.272,00	613.746,20	527.272,00	573.689,05
Essen	416.726,00	288.300,59	209.298,66	477.930,17
Kreis Euskirchen	183.334,00	251.771,21	251.771,21	349.451,21
Kreis Heinsberg	206.810,00	88.862,21	206.810,00	68.728,54
Kreis Kleve	247.108,00	150.189,77	121.708,25	116.098,05
Köln	950.162,00	849.201,61	960.162,00	948.851,04
Krefeld	128.793,33	128.793,33	197.685,73	259.758,51
Leverkusen	578.773,69	261.480,14	260.866,58	83.485,29
Kreis Mettmann	435.444,00	215.010,42	435.444,00	251.687,44
Mönchengladbach	307.792,62	319.755,83	270.353,41	327.166,30
Mülheim an der Ruhr	149.872,00	65.995,78	149.872,00	0,00
Rhein-Kreis Neuss	601.728,00	622.045,92	687.463,56	687.838,83
Oberbergischer Kreis	230.332,00	237.838,73	230.332,00	238.033,74
Oberhausen	32.437,79	32.437,79	66.170,64	73.024,36
Remscheid	127.444,00	76.741,86	127.681,60	83.581,94
Rheinisch-Bergischer Kreis	217.772,00	142.116,12	217.772,00	227.352,33
Rhein-Erft-Kreis	464.540,00	347.096,13	464.540,00	325.511,58
Rhein-Sieg-Kreis	390.765,90	255.903,25	476.478,00	203.955,07
Solingen	52.535,53	52.783,05	97.893,34	97.893,34
Kreis Viersen	310.097,00	363.946,61	315.744,46	343.965,16
Kreis Wesel	672.459,00	438.538,42	509.713,80	384.724,76
Wuppertal	280.658,00	257.757,00	280.658,00	253.645,74
	8.910.016,00	7.746.189,00	8.408.252,00	7.722.229,00

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



Ansprechperson

Emel Öksüz

Abteilungsleiterin Erhebung
der Ausgleichsabgabe, Haushalt,
Institutionelle Förderung

Telefon: 0221 809-5398

E-Mail: emel.oeksuez@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

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	54
7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	56

07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen LVR-Inklusionsamt und Fachstellen

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

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

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

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

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

Schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen – auch die der Inklusionsbetriebe – haben 2022 für betriebliche beziehungsweise berufliche Maßnahmen von den 37 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt rund **43 Millionen Euro** erhalten.

Tabelle 13: Gesamtübersicht – Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Jahr 2022

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Technische Arbeitshilfen	1.162.362	523
Hilfen zur Arbeitsplatzerreicherung	916.606	135
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	26.515	5
Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen	25.449	13
Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten	1.375.605	305
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1.245.240	450
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	9.846.788	410
	14.598.565	1.841

Leistungen an Arbeitgeber*innen

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.599.283	197
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	5.605.597	1.933
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	210.154	136
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	9.522.810	2.281
Förderung von Inklusionsbetrieben (Gesamt)	11.423.883	
davon Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	7.430.817	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
	28.411.727	4.547

7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen deren bestehende Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit beziehungsweise verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum der Arbeitgeber*innen übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro Fall haben die Fachstellen im Berichtsjahr im Durchschnitt 2.222 Euro gezahlt.

Tabelle 14: Technische Arbeitshilfen

Jahr	Leistungen	Beträge
2022	523	1,1 Mio. Euro
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

Hilfen zur Arbeitsplatzerreicherung

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

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

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2022 rund 6.789 Euro.

Tabelle 15: Kraftfahrzeughilfen

Jahr	Leistungen	Beträge
2022	135	0,9 Mio. Euro
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

Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

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

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

Im Durchschnitt wurde eine Existenzgründung mit 5.303 Euro unterstützt.

Tabelle 16: Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

Jahr	Leistungen	Beträge
2022	5	26 T Euro
2021	4	2 T Euro
2020	2	11 T Euro
2019	13	81 T Euro
2018	12	58 T Euro
2017	20	0,1 Mio. Euro

Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe**. Für Selbstständige und 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 dieser aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2022 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 1.957 Euro gewährt.

Tabelle 17: Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

Jahr	Leistungen	Beträge
2022	13	25 T Euro
2021	13	55 T Euro
2020	12	10 T Euro
2019	33	160.000 Euro

Jahr	Leistungen	Beträge
2018	28	100.000 Euro
2017	31	45.000 Euro

Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten

Menschen mit Behinderung sollen sich je nach Bedarf beruflich fort- und weiterbilden. Die erworbenen Kenntnisse sollen ihnen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt wurde die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit circa 4.510 Euro gefördert.

Tabelle 18: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Jahr	Leistungen	Beträge
2022	305	1,3 Mio. Euro
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

Arbeitsassistenz

Eine Arbeitsassistenz soll Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Sie richtet sich an diejenigen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können. Der 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

Jahr	Leistungen	Beträge
2022	410	9,8
2021	333	6,0
2020	417	6,3
2019	473	7,3
2018	455	5,6
2017	365	4,7

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. 127 Arbeitsplätze sind 2022 neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit circa 68.194 Euro gefördert. 58 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse konnten gesichert werden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiterbeschäftigt werden. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses wurde mit durchschnittlich 98.312 Euro gefördert. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber*innen fördert das LVR-Inklusionsamt auch die Einrichtung und Gestaltung von behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2022 unterstützte es mit 12 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 76.498 Euro verauslagt.

Tabelle 20: Leistungen zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Jahr	Leistungen	Beträge
2022	197	1,6 Mio. Euro
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 2022 bei 15 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 11.154 Euro gewährt wurden. Für 121 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 199.000 Euro gezahlt worden.

Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung

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

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

Beschäftigungssicherungszuschuss

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

Personelle Unterstützung

Arbeitgeber*innen werden finanzielle Hilfen bewilligt, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, zum Beispiel durch Kollegen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 427 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.412 Euro gesichert werden.

In weiteren 889 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 13.894 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 2022 betrug 2.900 Euro pro Maßnahme.

Tabelle 21: Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Jahr	Leistungen	Beträge
2022	1.933	5,6 Mio. Euro
2021	1.761	5,8 Mio. Euro
2020	2.107	5,7 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 2022

2022 (ohne IFD)	Förderungen insgesamt		davon durch das LVR-Inklusionsamt		davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €
Städteregion Aachen	722	3.228.904	582	2.867.917	140	360.987
Bonn	458	1.795.403	273	1.416.213	185	379.148
Duisburg	419	1.762.256	298	1.345.442	121	416.814
Kreis Düren	256	1.354.023	200	1.168.411	56	185.612
Düsseldorf	828	2.934.906	515	2.407.634	313	527.272
Essen	853	1.944.212	706	1.734.913	147	209.299
Kreis Euskirchen	219	1.066.118	219	814.347	0	251.771
Kreis Heinsberg	175	383.842	117	177.032	58	206.810
Kreis Kleve	285	1.219.306	253	1.093.598	32	121.708
Köln	1.210	6.589.776	599	5.629.614	611	960.162
Krefeld	265	835.500	205	637.814	60	197.686
Leverkusen	247	1.075.214	175	814.347	72	260.867
Kreis Mettmann	362	651.423	245	215.979	117	435.444
Mönchengladbach	232	801.449	171	531.096	61	270.353
Mülheim an der Ruhr	92	1.318.283	92	1.168.411	0	149.872
Rhein-Kreis Neuss	195	2.850.404	178	2.620.072	17	230.332
Oberbergischer Kreis	86	1.163.769	57	1.097.598	29	66.171
Oberhausen	334	977.435	275	849.753	59	127.682
Remscheid	390	818.604	295	354.064	95	464.540
Rheinisch-Bergischer Kreis	316	1.386.183	213	1.168.411	103	217.772

2022 (ohne IFD)	Förderungen insgesamt		davon durch das LVR-Inklusionsamt		davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €
Rhein-Erft-Kreis	358	2.493.189	180	1.805.725	178	687.464
Rhein-Sieg-Kreis	243	1.857.327	171	1.380.849	72	476.478
Solingen	240	274.925	212	177.032	28	97.893
Kreis Viersen	244	2.192.282	190	1.876.538	54	315.744
Kreis Wesel	501	2.209.220	367	1.699.506	134	509.714
Wuppertal	511	634.722	396	354.064	115	280.658
Gesamt	10.041	43.818.674	7.184	35.406.380	2.857	8.408.252



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

7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

Die Förderung von Inklusionsbetrieben ist ein besonderes Förderinstrument des LVR-Inklusionsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung. Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der Beschäftigung, 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 dieser Unternehmen zeigt sich auch daran, dass dort viele neue Arbeitsplätze entstanden sind. Denn nur, wenn sich die Inklusionsbetriebe mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten und ihre Kunden überzeugen, können sie weitere Arbeitsplätze schaffen und dauerhaft erhalten. Dass dies mit gemischten Teams aus Menschen mit und ohne Behinderung seit vielen Jahren so gut gelingt, motiviert auch immer mehr gewerbliche Unternehmen, eine Inklusionsabteilung zu gründen.

Ende 2022 lag die Zahl der anerkannten **Inklusionsbetriebe** im Rheinland bei **154**. Für das Jahr 2022 konnten erfreulicherweise vier Neugründungen von Inklusionsbetrieben verzeichnet werden sowie bei acht Unternehmen die Anzahl der Arbeitsplätze erweitert werden.

Insgesamt können in den Inklusionsbetrieben Menschen auf **3.612 Arbeitsplätzen** arbeiten, davon sind auf 1.574 Arbeitsplätzen Beschäftigte tätig, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX). Im vergangenen Jahr konnte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **50 neue Arbeitsplätze für die Zielgruppe** bewilligen.

Tabelle 23: Entwicklung der Inklusionsbetriebe 2020 – 2022

	2022	2021	2020
Anzahl der Inklusionsbetriebe	154	155	147
davon Inklusionsunternehmen/-betriebe	81	84	85
davon Inklusionsabteilung	73	71	62
Anzahl Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben	3.612	3.529	3.399
davon Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe	1.574	1.897	1.826
davon neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe bewilligt	50	85	73

Insgesamt unterstützte das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2022 die Förderung von Inklusionsbetrieben mit rund 11,4 Millionen Euro. Der größte Teil mit etwa 10,8 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 2,1 Millionen Euro der gesamten Förderung entfallen auf Mittel des Bundesprogrammes Alleim-Betrieb.

Darüber hinaus erhielten die Inklusionsbetriebe 2022 rund 294.000 Euro aus dem NRW-Landesprogramm „Integration unternehmen!“ als investive Zuschüsse für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattungen. Mit diesem Programm konnten 23 neue Arbeitsplätze der Zielgruppe gefördert werden.



Ansprechperson

René Stenz

Teamleiter Inklusionsbetriebe,
Sonderprogramme

Telefon: 0221 809 4361

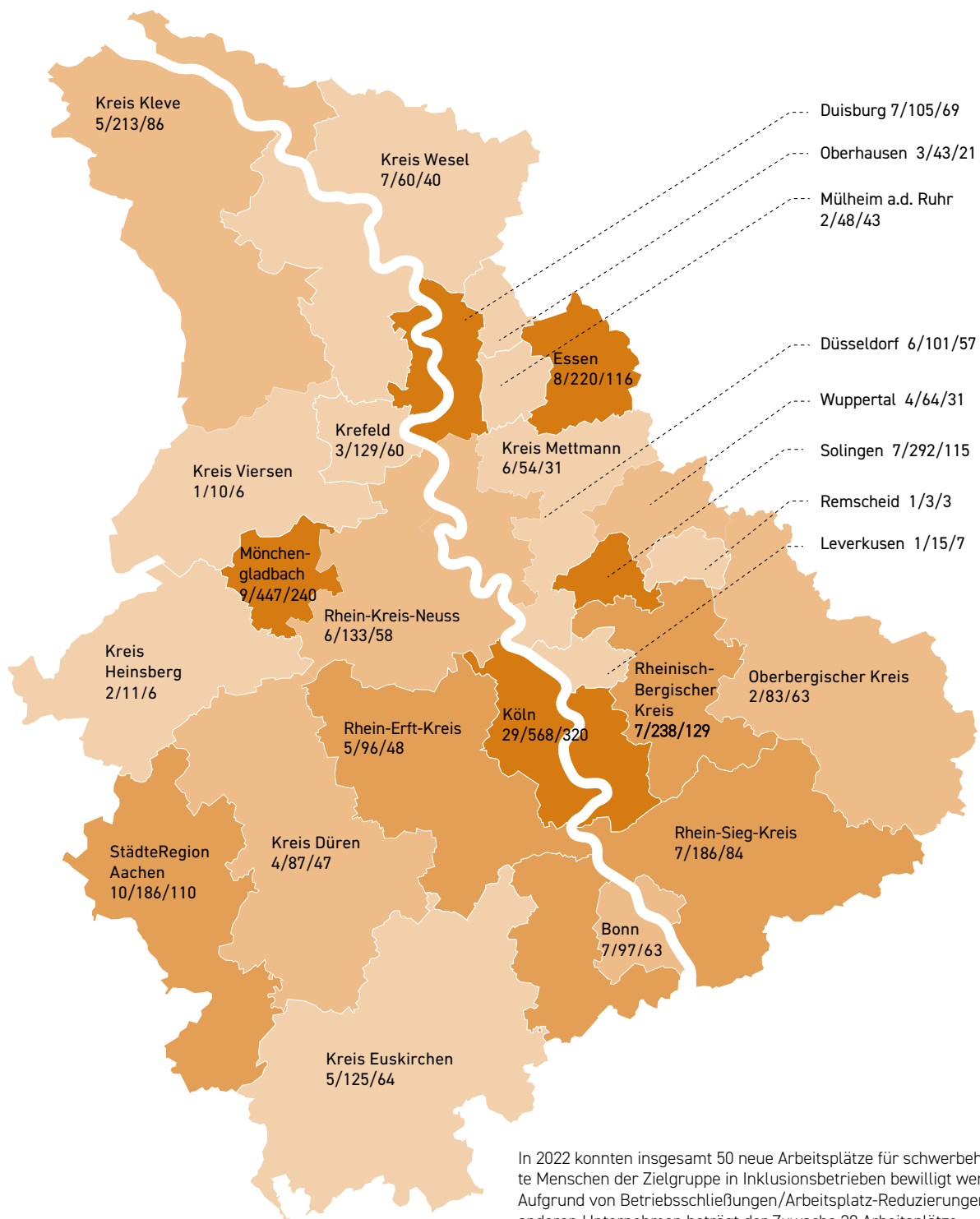
E-Mail: rene.stenz@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

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 2022 konnten insgesamt 50 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben bewilligt werden. Aufgrund von Betriebsschließungen/Arbeitsplatz-Reduzierungen in anderen Unternehmen beträgt der Zuwachs 20 Arbeitsplätze.

Legende: Anzahl Inklusionsbetriebe/Anzahl Arbeitsplätze insgesamt/ Anzahl der Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 215 Abs. 2 SGB IX, Stand 31.12.2022

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 ihre 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 Zahlungsbetrag von maximal 2,5 Mio. Euro zur Verfügung. Im Jahr 2022 wurden 1.279.440 Euro 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	58
8.2 Rechtsbehelfsverfahren	61

08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

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

8.1 Kündigungsschutzverfahren

Im Jahr 2022 wurden 2.532 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt und somit erfreulicherweise rund 300 Anträge weniger als im Jahr 2020. Bei 1.956 Anträgen, also 77 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

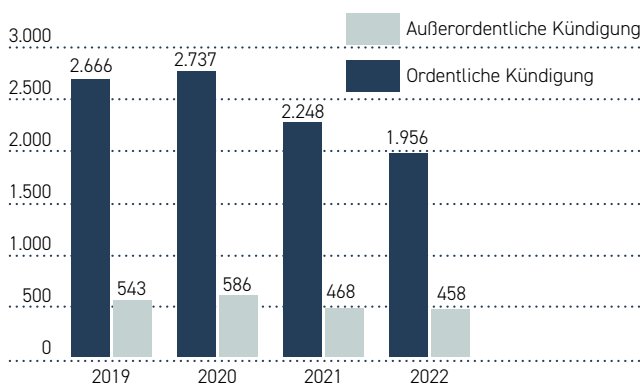
Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 468 auf 458 gesunken. Sie machten somit knapp 18 Prozent aller Anträge aus.

Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2022 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – fünf Prozent.

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.

Grafik 6: Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung 2019 – 2022



Kündigungsgründe

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

Im Jahr 2022 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 58 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt worden (2021: 59 Prozent). Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

41 Prozent der Beschäftigten wurden aus **personenbedingten Gründen** gekündigt (2021: 40 Prozent). Bei rund 20 Prozent der

Kündigungen wurden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Die Zahl der Kündigungen, die im Verhalten der*des Beschäftigten begründet lagen, lag bei rund 17 Prozent. Die Zahl ist damit gegenüber 2021 mit 17 Prozent nahezu gleichgeblieben.

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX): 2022 betrafen 13 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis (2021: 15 Prozent).

Grafik 7: Kündigungsgründe 2022

Betriebsbedingte Kündigungen

Wegfall des Arbeitsplatzes
497 | 40,80%

Betriebsstilllegung/ -auflösung
213 | 17,49%

Insolvenz
0 | 0,00%

wesentliche Betriebseinschränkungen
0 | 0,00%

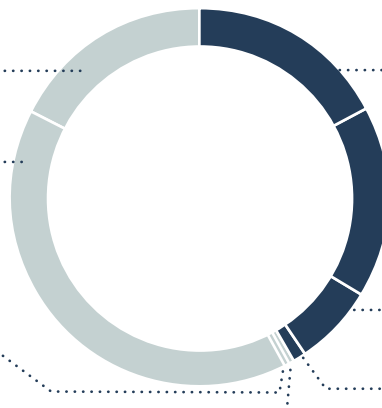
Personenbedingte Kündigungen

Persönliches Verhalten
210 | 17,24%

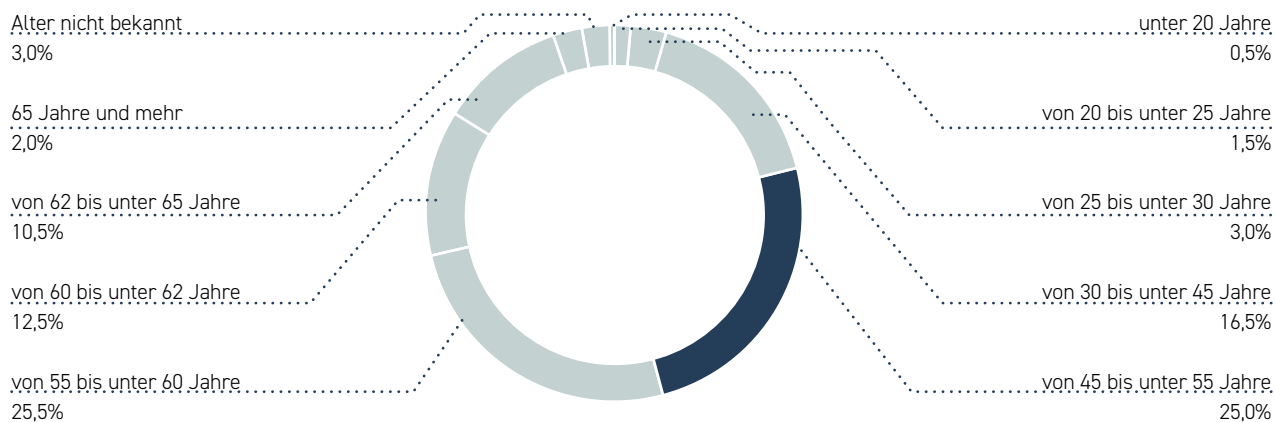
Fehlzeit wegen Arbeitsunfähigkeit
202 | 16,58%

Leistungseinschränkung wg.
Krankheit/Behinderung
83 | 6,81%

Behinderungsunabhängige Leistungsmängel
13 | 1,07%



Grafik 8: Übersicht über die Altersgruppen



Altersgruppen

Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren unterscheidet sich je nach Altersgruppe (vgl. Grafik 8).

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 2022 wurden insgesamt 1.859 Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung** beschieden. Davon waren 36 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In 421 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, da entweder der Arbeitgeber den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

1.402 Anträge hingegen endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. In 52 Prozent dieser Fälle gab der schwerbehinderte Betroffene sein Einverständnis hierzu. Bei neun Prozent wurde das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag beendet. Weitere neun Prozent der Anträge erledigten sich auf andere Weise, zum Beispiel durch Verrentung, Fristablauf oder Eigenkündigung.

Darüber hinaus wurden 456 Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** 2022 beschieden. Davon waren sechs Negativatteste. In 97 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 353 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/kuendungsschutz

8.2 Rechtsbehelfsverfahren

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

Im Jahr 2022 sind 426 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die Mehrheit der

Verfahren – 89 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Rund 88 Prozent der Widersprüche reichten schwerbehinderte Beschäftigte ein.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 32 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2022 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

Tabelle 24: Rechtsbehelfsverfahren 2018 – 2022

Zahl der eingegangenen Widersprüche					
	2022	2021	2020	2019	2018
Kündigungsschutz	380	475	564	469	459
Begleitende Hilfen	32	41	63	58	65
Erhebung der Ausgleichsabgabe	14	13	6	4	69
	426	529	633	531	593
Zahl der Klagen, Berufungen und Revisionen					
	2022	2021	2020	2019	2018
Klagen, Berufungen und Revisionen	32	27	24	24	37

Ansprechperson

Stefanie Hilden

Leitung Widerspruchsausschussstelle

Telefon: 0221 809-4427

E-Mail: stefanie.hilden@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/widerspruchsausschuss

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	64
9.2 Integrationsfachdienste	67
9.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	69
9.4 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben .	74

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

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

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

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

Ein speziell angepasstes Fahrzeug für einen 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 bei technischen und ergonomischen Fragestellungen, die sich durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ergeben. Sie haben umfassende Praxiserfahrung und ausgeprägtes Fachwissen. Sie schlagen Lösungen vor, die auf die individuellen Bedürfnisse des schwerbehinderten Beschäftigten zugeschnitten 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 sehr unterschiedliche technische Lösungen.

Tabelle 25: Betriebsbesuche des Technischen Beratungsdienstes 2020-2022

	2022	2021	2020
Betriebsbesuche	581	386	387
Davon für			
Fachstellen	359	213	259
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	166	71	100
Kündigungen	1	1	3
Kriegsopferfürsorge	1	0	0
Reha-Träger (Amtshilfe)	8	6	1
Video-/Telefonkonferenz	22	22	17
Sonstige	24	73	7

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 2022 haben die Mitarbeiter*innen des Technischen Beratungsdienstes insgesamt **581 Betriebe** besucht, davon 22 Betriebe per Video-/Telefonkonferenz, und **1.199 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 drei Prozent der Klient*innen.

Mit 166 Betriebsbesuchen und 406 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der Technische Beratungsdienst die jeweiligen Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes, finanzielle Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu bewilligen. 45 Inklusionsbetriebe wurden bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2022 eine untergeordnete Rolle.

Grafik 9: Technischer Beratungsdienst: Maßnahmen für Behinderungsarten

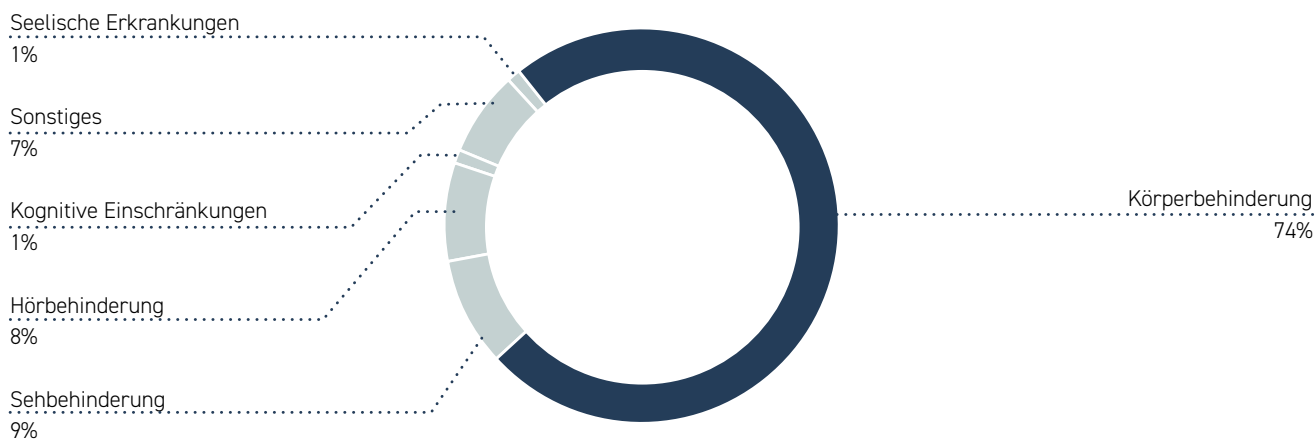


Tabelle 26: Anzahl der arbeitsplatzbezogenen Stellungnahmen des Technischen Beratungsdienstes 2020 – 2022

	2022	2021	2020
Arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen	1.199	1.273	1.608
Davon für			
Fachstellen	712	738	932
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	406	367	420
Inklusionsbetriebe	45	58	91
Kriegsopferfürsorge	8	18	15
Reha-Träger (Amtshilfe)	4	3	2
Sonstige	24	89	148

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

Der demografische Wandel und ein späterer Einstieg in den Ruhestand haben immer größeren Einfluss auf die Arbeit des Tech-

nischen Beratungsdienstes. Die meisten Behinderungen sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe eines langen Berufslebens.

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

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



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

9.2 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland arbeiten im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes und werden von freien gemeinnützigen Trägern betrieben. Sie informieren, beraten und unterstützen bei Fragen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz von behinderten Menschen. Durch eine psychosoziale und berufsbegleitende Beratung und Betreuung sichern sie diese Arbeitsplätze. Des Weiteren beraten und unterstützen sie in Zusammenarbeit mit den Schulen behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung 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. Im Auftrag der Rehabilitationsträger vermitteln sie behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze und betreuen ihre Eingliederung.



**Integrationsfachdienste
im Rheinland**

Im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes

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

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

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

Bei den Trägern sind 199 Personalstellen angesiedelt, die von 322 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen drei Viertel

der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 26 Fachkräfte gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Menschen.

Qualifizierte Beratung im Einzelfall

Die qualifizierte Beratung des Integrationsfachdienstes ist eine verbindliche, fachspezifische und zielgerichtete Auseinandersetzung mit einem konkreten Anliegen beziehungsweise einer konkreten 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 oder Helfersystems außerhalb der IFD-Zuständigkeit
- Darstellung möglicher Leistungen aus dem SGB IX
- Darstellung weiterer Lösungsmöglichkeiten

Sie erfolgt

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

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

Im Jahr 2022 haben die IFDs **1.026 Beratungen** von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung durchgeführt und **966 fachdienstliche Stellungnahmen** im Rahmen der Begleitenden Hilfen, für den Kündigungsschutz, aber auch gegenüber anderen Sozialleistungsträgern geschrieben.

Allgemeine Information und Beratung der Arbeitgeber*innen

Neben Arbeitnehmer*innen mit (Schwer-)Behinderung gehören Arbeitgeber*innen gleichermaßen zu den 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 2022 über **1.361 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber*innen** durchgeführt. Dabei hielten sie Vorträge auf Versammlungen schwerbehinderter Menschen, gaben Seminare für betriebliche Partner und nahmen an verschiedenen weiteren Informationsveranstaltungen teil.

Sicherung der beruflichen Teilhabe/Beschäftigung

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

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

Im Jahr 2022 sind 5.769 Beauftragungen zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsicherung überwiegend durch das LVR-Inklusionsamt erfolgt. In den 2.695 abgeschlossenen Fällen im Berichtsjahr konnten **2.533 Arbeitsverhältnisse gesichert** werden. Somit konnte in 94 Prozent der Fälle durch die Arbeit der Integrationsfachdienste der Arbeits- oder Ausbildungsplatz gehalten werden.

Berufsorientierung – Übergang Schule – Beruf

Der IFD hat im Jahr 2022 im Rahmen des Programmes KAoA-STAR (siehe Kapitel 10.1) 4.695 Schüler*innen betreut. Von den

1.705 Schulabgänger*innen im Jahr 2022 wechselten lediglich 383 Personen in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

246 Beschäftigte in einer WfbM hat der IFD 2022 im Rahmen der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt betreut. Von den 141 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 69 der vormals in einer WfbM beschäftigten Personen ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis aufnehmen. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 49 Prozent.

Vermittlung durch andere Auftraggeber

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

Die Integrationsfachdienste im Rheinland betreuten im Jahr 2022 383 Personen mit dem Ziel der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Von 275 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 100 in ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden.



Ansprechperson

Elmar Kusch

Teamleiter Integrationsbegleitung

Telefon: 0221 809-4239

E-Mail: elmar.kusch@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.ifd.lvr.de

9.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

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

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



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

Struktur

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

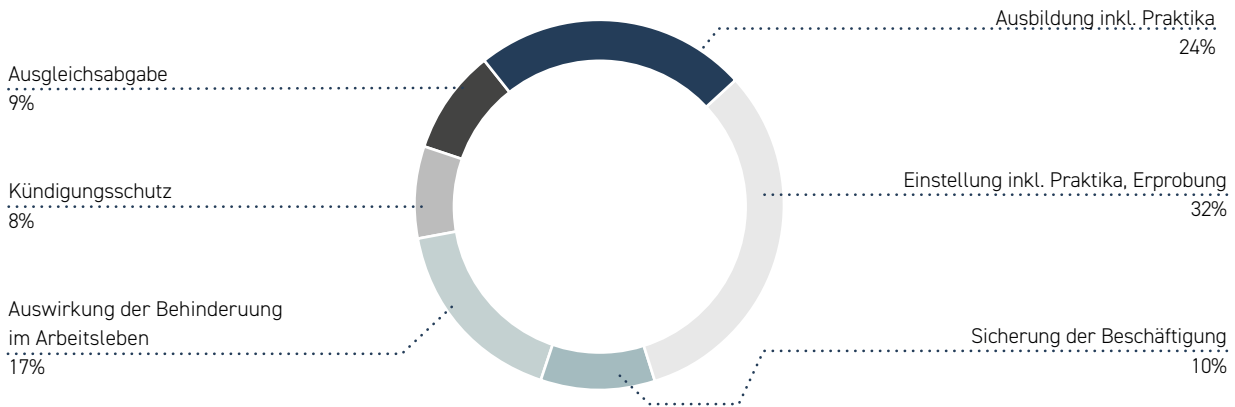
Um eine arbeitgeberorientierte inhaltliche Abdeckung der Beratung zu erreichen, konnten neben den bisherigen genannten Trägern, sprich den Kammern im Rheinland, auch Träger der Integrationsfachdienste und die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gewonnen werden. Für eine flächendeckende Beratung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

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

Beratungen

Im Jahr 2022 hatten die **14 Fachberater*innen insgesamt zu 1.090 Betrieben** Kontakt und **280 Arbeitgeber*innen erstmalig in der Beratung**. Sie führten 233 Betriebsbesuche durch. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. 2022 betreuten die EAA Arbeitgeber mit unterschiedlicher Detailtiefe zu folgenden Themen:

Grafik 10: Anlass der EAA-Beratungen 2022



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

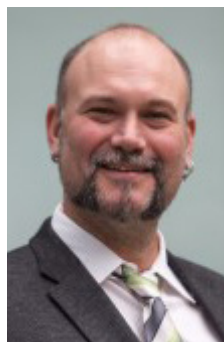
Öffentlichkeitsarbeit

Die EAA haben im Jahr 2022 sechs eigene Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten für Arbeitgeber*innen durchgeführt. Sie nahmen an zwölf Veranstaltungen als Referent*in oder Akteur*in sowie an 190 Netzwerk- und Kooperationstreffen mit anderen Akteur*innen (z.B. IFD, Rehabilitationsträger, Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben) teil.

Tabelle 27: Ergebnisse der Kontaktaufnahmen 2022

	2022
Besetzte Ausbildungsplätze	45
Besetzte Arbeitsplätze	62
Gesicherte Arbeitsplätze	26

Auf der EAA-Webseite der EAA im Rheinland werden regelmäßig aktuelle Informationen, Veranstaltungen und Praxisbeispiele veröffentlicht.



Ansprechperson

Henning Sybertz

Koordination

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Telefon: 0221 809 5316

E-Mail: henning.sybertz1@lvr.de

„HIER BIN ICH RICHTIG, WIE ICH BIN“

Handwerksbetrieb bildet Azubi mit Beeinträchtigung aus – Fachberaterin für Inklusion hilft bei Problemen

„Der Tag ist anstrengend. Wir schleppen schwere Maschinen, alles macht mir Spaß, und abends merke ich: Du hast heute wirklich was gemacht. Du spürst das“, sagt Raphael K. Er ist Azubi bei einem Betrieb für Sanitär-, Heizungs- und Elektroinstallationen, einem kleinen Familienunternehmen, das Fachkräfte braucht. Er ist 16 Jahre alt und im ersten Lehrjahr. Er wirkt älter als er ist. Klingt perfekt, und ist doch eine große Ausnahme. Denn Raphael hat einen Grad der Behinderung von 80 Prozent. Und damit statistisch nur eine sehr geringe Chance auf einen Ausbildungsplatz.

Weil seine Mutter in der Schwangerschaft getrunken und Drogen genommen hat, hat er das fetale Alkoholsyndrom. Es fällt ihm schwer, sich lange auf eine Sache zu konzentrieren, er steht immer unter Strom. Als er fünf war, nahm das Jugendamt ihn aus seiner Familie heraus, weil die Eltern sich nicht um ihre Kinder kümmerten. „Sie haben sich lieber Tiere gekauft, und Essen für die Tiere. Ich hatte mit drei ein eigenes Pferd und mit zwei meinen ersten Hund“, sagt er. Neben ihm sitzt sein Ausbilder Marco Sell, im Büro des Familienbetriebs sind Arbeitsmaterialien und Ersatzteile in Kisten gestapelt. An der Wand hängt ein Foto von einer roten Ducati.

„Wir haben Raphael nicht kennengelernt als

Raphael mit einem Grad der Behinderung von 80 Prozent. Wir haben ihn lieben und schätzen gelernt, weil er eine gute Selbstreflexion hat, und eine hohe Eigenmotivation“, sagt Christin Sell. Sie organisiert den täglichen Betrieb und die Abrechnungen, ihr Mann hat zwei Meistertitel und bietet seinen Kunden einen Komplettservice. Seit 2001 ist er in Köln, vorher hatte er einen Betrieb mit 14 Mitarbeitenden in Magdeburg. „Da gab's irgendwann keine Arbeit mehr“, erinnert er sich. Hier dagegen gibt es jede Menge davon – und er braucht dringend Auszubildende. „15 haben wir in den Jahren schon gehabt, keiner hat durchgehalten“, sagt Marco Sell. Jetzt sieht es zum ersten Mal besser aus. Der Lehrling im zweiten Jahr wird es schaffen. Und Raphael auch.

„Der sitzt ja schon eine halbe Stunde früher auf dem Spielplatz und raucht sich eine“, sagt Sell. Das klingt rau. Und wie Anerkennung. „Dabei hatten wir dich eigentlich schon aufgegeben“, sagt

er dann noch. Das war, als der 15-Jährige es bei seinen Pflegeeltern nicht mehr ausgehalten hat. Zehn Jahre, einen Monat und elf Tage – Raphael weiß exakt, wie lange er bei ihnen gelebt hat. Er ist ihnen für vieles sehr dankbar, aber als er älter wurde, seien sie „nicht mehr klargekommen“. Er lebt drei Wochen auf der Straße, dann in der Jugendpsychiatrie, bekommt einen Platz in einer Jugendwohngruppe. Trotz allem macht er seinen Realschulabschluss an der Holweider Gesamtschule mit einem Notenschnitt von 1,4. „Unglaublich gut hast Du das gemacht“, wirft Christin Sell ein. „Das hab' ich nur geschafft, weil ich Lehrer hatte, die immer für mich da waren“, sagt der 16-Jährige. „Und die Lehrstelle. Ich wusste, ich hab' etwas, wo ich hingehen kann.“

Als der Meister mitbekommen hatte, dass sein zukünftiger Lehrling keine feste Adresse mehr hat, kamen ihm Bedenken. „Wir sind kein großes Unternehmen, bei uns kommt es auf jeden Einzelnen an. Und wir wussten ja nicht, in welche Richtung sich das dreht.“ Sein Einsatz, seine Eigenständigkeit und Zuverlässigkeit in zwei Praktika, die er im Betrieb gemacht hatte, sprechen für

Raphael. Und die Tatsache, dass der Betrieb und er in der Ausbildung von der Fachberatung für Inklusion der EAA (siehe Infotext) begleitet würde, die auf Handwerksbe-

triebe spezialisiert ist. „Wenn man einen Ansprechpartner hat, ist das eine andere Dimension, als wenn wir das in Eigenregie machen“, sind sich die Eheleute Sell einig.

Raphael enttäuscht sie nicht. Er hängt sich voll rein. Marco Sell testet seinen Azubi, fordert ihn auf, ihn abends an eine Bestellung zu erinnern. Der Azubi stellt seinen Handywecker, der geht während einer Party los. „Da stand Dosenschrauben“, erzählt er, und muss ein bisschen grinsen. Dann hat er seinen Chef angerufen und ihn an die Schraubenbestellung erinnert. „Hat noch kein Azubi gemacht“, sagt Sell. Die Aufgaben im Handwerksbetrieb liegen Raphael. Abwechslung ist die Regel. „Mal sind wir zwei Tage auf derselben Baustelle, dann bei fünf Kunden an einem Tag. Wir müssen uns immer wieder auf neue Situationen einstellen“, schildert er. „Hier bin ich richtig, wie ich bin. Auch wenn ich natürlich noch an Vielem arbeiten muss.“

„Wenn ich merke, es geht ihm nicht so gut, gehen wir in den Hof ein paar Blätter fegen und reden miteinander.“

Christian Sell, Handwerksmeister

Der Chef lässt ihn eigene Lösungsvorschläge machen, lobt ihn, wenn sie gut sind. Und zeigt dem Azubi, wie es einfacher und besser geht. „Man merkt schon, dass man in manchen Situationen feinfühlicher sein muss“, sagt Sell. Er mag es, dass Raphael mit vollem Einsatz dabei ist. „Aber“, sagt Marco Sell, Handwerksmeister, „oft will er zu viel auf einmal, statt alles Schritt für Schritt zu lernen.“ Dass sich Raphael mit 16 Jahren komplett allein versorgt, sei eine „riesige Leistung“, finden Christin und Marco Sell. „Und wenn ich merke, es geht ihm mal nicht so gut, gehen wir in den Hof ein paar Blätter fegen und reden. Das hilft“, sagt Christin Sell. „Und falls das mal nicht passt, haben wir ja noch die Integrationsbegleitung.“

Marco Sell und Raphael sind sich sicher, dass er die Ausbildung packt, auch wenn es bestimmt noch Schwierigkeiten zu überwinden gibt. Verblüffende Lösungen sind bei ihm da inbegriffen. Wie vor kurzem. Da war ein Baustrahler in ein tiefes Loch gefallen. „Ich hab' mich an den Wänden runter- und hochgehangelt und ihn geholt“, sagt Raphael. „Das kann ich, weil ich früher oft 'Parcours' gemacht habe, um mich auszupeinern und zur Ruhe zu kommen.“ Eine Sportart, bei der man in rasantem Tempo über Mauern und andere Hindernisse springt. Seit er bei Marco Sell arbeitet, macht er das nur noch am Wochenende.

Das ist sein Ding: Raphael K. mag es, an verschiedenen Orten zu arbeiten und immer neue Aufgaben zu bewältigen. Foto: Thomas Banneyer



Alles in einer Hand – Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Arbeitgeber, die Menschen mit Beeinträchtigung einstellen wollen, können jetzt ein neues Angebot des Landschaftsverbandes Rheinland in Anspruch nehmen. Mit acht „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) bekommen sie Fachkräfte zur Seite gestellt, die den gesamten Prozess der Einstellung unterstützen. Sie beraten bei der Arbeitsplatz-Ausstattung oder helfen bei der Beantragung von organisatorischen und finanziellen Unterstützungsleistungen – und das kostenlos.

„Der zeitliche Aufwand für Betriebe, die einstellen möchten, wird so deutlich geringer“, sagt Sabine Gnielka, Fachberaterin der EAA in der Handwerkskammer zu Köln. Sie begleitet den Betrieb und seinen Azubi zudem während der gesamten Ausbildung als Lotsin, ist jederzeit ansprechbar und hilft zeitnah bei Schwierigkeiten.

1.701 schwerbehinderte Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren waren in NRW im Oktober 2021 arbeitslos. Wer 20 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigt, ist verpflichtet, fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen oder ein Azubi wird auf zwei bis drei Pflichtplätze angerechnet. In Köln erfüllen private Arbeitgeber ihre Quote zu 4,1 Prozent, öffentliche Arbeitgeber zu 7,6 Prozent. Mit einem Schnitt von 4,7 Prozent liegt Köln unter dem NRW-Schnitt von 5,1 Prozent.

Gastbeitrag von Gabi Bossler: erschienen in der Kölnischen Rundschau am 11.04.2023

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 Inklusionsbetrieben umfasst insbesondere

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

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

In 2022 nahmen insgesamt **55 Unternehmen** die Leistungen der FAF gGmbH für Gründungs-, Krisen- und Erweiterungsberatungen in Anspruch. Insgesamt wurden von der FAF gGmbH **23 betriebswirtschaftliche Stellungnahmen** abgegeben.

Nach Abklingen der Corona-Pandemie waren mit 17 Gründungsberatungen wieder deutlich stärkere Anfragen zu verzeichnen (2021: 8). Aufgrund der **Unsicherheiten durch den Ukraine-Krieg**, die Erhöhung der **Inflationsrate**, die steigenden Kosten sowie auftretende **Lieferengpässe** war allerdings ab dem 3. Quartal wieder eine **Zurückhaltung bei Gründungs- und Erweiterungsanfragen** festzustellen und die laufenden Beratungsprozesse zu Gründungen und Erweiterungen zogen sich teilweise in das Jahr 2023. So war im Gesamtjahr 2022 mit 89 Beratungsprozessen

(2021: 65) zwar ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, die Anzahl an Begutachtungen mit 21 blieb aber leicht hinter dem Vorjahr (2021: 23) zurück.

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

Ein weiteres Arbeitsfeld der FAF gGmbH am Standort Köln bildete im Jahr 2022 die Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes bei der Verwendungsnachweisprüfung der Corona-Hilfen. Im ersten Quartal wurde die Gesamtauswertung für die abgeschlossene Verwendungsnachweisprüfung des Bundesprogrammes Corona-Teilhabe-Fond für Inklusionsbetriebe, Sozialkaufhäuser, Behinderteneinrichtungen sowie Sozialunternehmen des BMAS erstellt.

Die FAF gGmbH wurde zudem vom LVR-Inklusionsamt mit der Verwendungsnachweisprüfung der Liu Billigkeitsleistungen beauftragt. Dafür wurde neben der Regeltätigkeit der betriebswirtschaftlichen Beratungen der Inklusionsbetriebe zusätzlich ein Konzept für die Verwendungsnachweisprüfung erstellt und an den Klärungsgesprächen mit dem MAGS teilgenommen.

Über die betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung der Inklusionsbetriebe wurden zusätzliche Beratungsleistungen erbracht. Neben der regelmäßigen Teilnahme an Konferenzen mit dem LVR sowie der LiU Arbeitsgemeinschaft, nahmen Mitarbeitende der FAF gGmbH auch an Gesprächen des LVR und der Regionaldirektion mit dem inklusiven Unternehmensnetzwerk teil sowie an einem Termin des MAGS, den Landschaftsverbänden und der LAG-IF zur Zukunftssicherung der rheinischen Inklusionsbetriebe.

10

KAoA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

10.1 KAoA-STAR	76
10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	82

10

KAoA-STAR – BUDGET FÜR ARBEIT

10.1 KAoA-STAR

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

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

Zielgruppe

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

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

Das gilt dann, wenn diese einen behinderungsbedingten Bedarf an vertiefter Beruflicher Orientierung aufweisen.

Im Schuljahr 2021/2022 haben im Rheinland an dem Programm KAoA-STAR **4.386 Schüler*innen** (Vorjahr: 4.052) teilgenommen. Von ihnen waren rund 36 Prozent weiblich. 2.821 Jugendliche besuchten in diesem Schuljahr eine Förderschule und 608 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

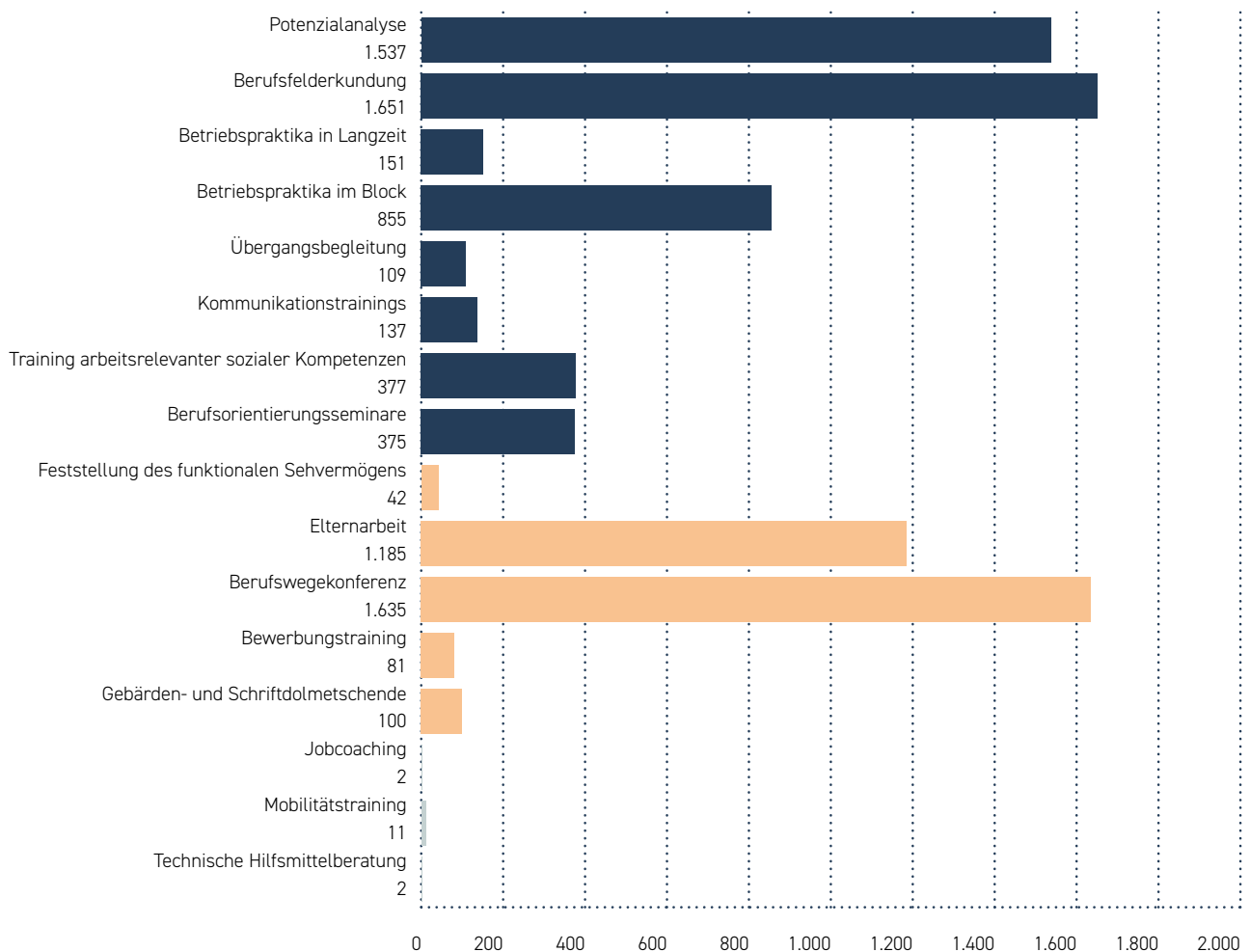
Darüber hinaus bietet KAoA-STAR weitere zielgruppenspezifische Standardelemente an:

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

Ergänzt werden die Standardelemente von flankierenden Hilfen:

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

Grafik 11: Durchgeführte Standardelemente von KAoA-STAR im Schuljahr 2021/2022



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

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

Im Schuljahr 2021/2022 hat der IFD insgesamt **8.250 Standardelemente** (Vorjahr: 4.635) durchgeführt, umgesetzt und begleitet. Die deutlich erhöhten Zahlen im Vergleich zum Vorjahr zeigen, dass nach der Corona-Pandemie das Programm KAoA-STAR wieder vollumfänglich durchgeführt werden konnte.



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

ETWAS MIT TIEREN

Mit Tieren arbeiten – das ist Celina Prehls Vorstellung von ihrem künftigen Beruf. In einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung möchte die junge Förderschülerin mit kognitiver Beeinträchtigung nicht arbeiten. Gemeinsam mit ihrer Mutter und der Beraterin vom Integrationsfachdienst gelingt es ihr, über ein Praktikum auf dem Elisenhof in eine anerkannte Berufsausbildung zur Fachpraktikerin für Pferdewirtschaft einzusteigen – eine der ersten in Nordrhein-Westfalen.



Eileen Düchting, fachliche Leitung KAoA-Star beim LVR-Inklusionsamt.
Foto: Rupert Oberhäuser



Betriebsleiterin Anna Lisa Arbeiter, KJRV Köln/Bonn e. V.
Foto: Rupert Oberhäuser

Mit KAoA-STAR zum Wunschberuf

Trübe Morgendämmerung und leichte Nebelschwaden umhüllen die weitläufigen Stallungen des Elisenhofs in Niederkassel. Durch die kleinen Fenster fällt kaum Licht in den noch dunklen Stall. Zwei kleine Shetlandponys liegen ausgestreckt auf der Seite. Sie reckeln sich genüsslich, während die großen Reitpferde unruhig in den Boxen der langen Stallgasse stehen, mit den Hufen scharren und die kalte Winterluft schnaubend durch die Nüstern ziehen. Sie wittern das duftende Heu, das Celina Prehl nun geschickt mit einer übervollen Schubkarre um die Kurve balanciert.

Es ist kurz nach acht und die junge Auszubildende füttert wie jeden Morgen als Erstes die Pferde. An der Box von Dusty macht sie Halt, öffnet die Tür, streichelt dem großen Tier liebevoll über die silbrige Mähne und legt ihm dann zwei Gabeln Heu vor die Hufe. Dusty malmt zufrieden, Celina Prehl lächelt. Schwungvoll sticht sie die Gabel erneut ins Heu.

Seit Celina Prehl auf dem Elisenhof ihre Ausbildung zur Fachpraktikerin für Pferdewirtschaft absolviert, ist sie viel sicherer geworden. „Celina ist richtig aufgeblüht und hat deutlich an

Selbstbewusstsein und Eigenständigkeit gewonnen“, konstatiert Angelika Prehl die Entwicklung ihrer Tochter. So fahre Celina allein mit dem ÖPNV zur Arbeit. Dass sie dafür um sechs Uhr aufstehen, zur S-Bahn laufen, zweimal umsteigen muss und mehr als eine Stunde pro Strecke unterwegs ist, nimmt sie gern in Kauf. „Hauptsache nicht in eine Werkstatt oder zur Förderschule gehen“, sagt die 18-Jährige mit Nachdruck. Auf dem Elisenhof des Kinder- und Jugendreitvereins Köln/Bonn e. V. (KJRV) habe sie viel mehr Anregungen und Austausch „In meiner Schule waren die meisten Mitschülerinnen so stark beeindruckt, dass ich mich mit ihnen gar nicht unterhalten konnte“, stellt Celina Prehl mit Bedauern fest. Beim KJRV dagegen hat sie Kommunikation in Hülle und Fülle – zuallererst mit Familie Zimmermann-Arbeiter, die den Hof führt. Dazu kommen mehr als zehn weitere Beschäftigte und Ehrenamtliche, und nicht zuletzt die vielen Mädchen und Frauen, die Reitunterricht auf Schulpferden nehmen oder hier ein eigenes Pferd stehen haben. Auf dem Elisenhof ist das weibliche Geschlecht eindeutig in der Mehrheit. Es herrscht eine freundliche, familiäre Atmosphäre und eine wertschätzende Kommunikation im Betrieb – nicht nur unter

den Vereinsmitgliedern, sondern auch gegenüber den Stallhilfen. „Jede und jeder wird hier mit Namen angesprochen und nicht mit seiner Funktion, wie ‚der Mister‘“, berichtet eine der Pferdebesitzerinnen von ihrer Erfahrung mit abschätzigen Bemerkungen in anderen Reitställen.

Neues Selbstbewusstsein

Diese positive Atmosphäre hilft Celina Prehl beim Einleben in das neue Arbeitsumfeld sehr. Ebenso wie die freundliche und konstruktive Anleitung durch ihren Ausbilder Michael Zimmermann und dessen Tochter, die Betriebsleiterin und Reitlehrerin Anna Lisa Arbeiter. Von beiden bekommt Celina Prehl zudem viel Lob.

„Am Ende des Praktikums konnte ich mir unser Team ohne Celina nicht mehr vorstellen. Die Arbeit mit ihr macht Spaß, und es ist einfach!“

Anna Lisa Arbeiter, Betriebsleiterin und Reitlehrerin, KJRV Köln/Bonn e. V

„Gut gemacht!“, ruft die Betriebsleiterin auch jetzt, als Celina Prehl in dem Stallgang, in dem sich Reitschülerinnen drängen, einen braunen Wallach daran hindert, sich loszureißen. Klein und zierlich gebaut stemmt sie sich gegen das zur Seite drängende und steigende Pferd, hält mit einer Hand die Zügel, klopf mit der anderen beruhigend seinen Hals. Nach kurzem Ringen bringt die Auszubildende das große Tier sicher in den Bereich

Das Füttern gehört zu den Aufgaben einer Fachpraktikerin für Pferdewirtschaft. Foto: Rupert Oberhäuser





Celina Prehl beim Trensens. Foto: Rupert Oberhäuser

zum Striegeln, Satteln und Trensens nahe der Reithalle. Auch von den umstehenden Reitschülerinnen und zwei älteren, erfahrenen Pferdebesitzerinnen gibt es dafür anerkennende Blicke. Celina Prehls Schultern strahlen sich, die Freude über den Erfolg spiegelt sich in ihrem Blick.

Win-win-Situation für Betriebe und Menschen mit Behinderung

Celina Prehl ist ein gutes Beispiel dafür, wie wichtig eine Ausbildung beziehungsweise die Teilhabe am Beruf und am gesellschaftlichen Leben für Menschen ist – egal ob mit oder ohne Behinderung. Doch eine betriebliche Ausbildung ist für Menschen mit Behinderung nicht die Regel. Und das obwohl so viele Betriebe dringend Auszubildende suchen.

Jugendliche mit Behinderung und Betriebe zusammenzubringen und sie in der Phase der beruflichen Orientierung zu unterstüt-

zen, ist Aufgabe des Programms KAoA-STAR des LVR-Inklusionsamtes. Die Abkürzung KAoA-STAR steht für „Kein Abschluss ohne Anschluss – Schule trifft Arbeitswelt“ (siehe Infobox). Das Pro-

gramm unterstützt die berufliche Orientierung für junge Menschen mit Behinderung über den Integrationsfachdienst (IFD). „Der IFD fungiert als Lotse im System und begleitet die Schüler*innen mit Förderbedarf auf dem Weg, eine zu ihren Interessen und Fähigkeiten passende betriebliche Ausbildung zu erlan-

gen“, erklärt Eileen Düchting, fachliche Leitung des Programms KAoA-STAR beim LVR-Inklusionsamt.

Der beste Weg, um dieses Ziel zu erreichen, ist ein Praktikum, wie bei Celina Prehl: Während ihrer Schulzeit an der Pestalozzische Förderschule für Geistige Entwicklung in Köln wurde sie im Rahmen von KAoA-STAR beraten. Bis heute begleitet sie

„Der IFD fungiert als Lotse im System und begleitet Schüler*innen mit Förderbedarf auf dem Weg, eine zu ihren Interessen und Fähigkeiten passende betriebliche Ausbildung zu erlangen.“

Eileen Düchting, fachliche Leitung KAoA-STAR beim LVR-Inklusionsamt

IFD-Fachberaterin Eva Wilfert persönlich. Die engagierte Fachberaterin war es auch, die den Kontakt zum Elisenhof vermittelt und die weiteren Schritte koordiniert hat (siehe ausführliches Interview). Mehrfach hebt Eva Wilfert hervor, wie bedeutsam ein betriebliches Praktikum besonders für Menschen mit Behinderung ist: „Es ist der Königsweg in eine Ausbildung und oft auch in eine dauerhafte Anstellung!“

„Ein Praktikum im Betrieb ist für Menschen mit Behinderung der Königsweg in eine Ausbildung. In vielen Fällen führt ein Praktikum auch in eine dauerhafte Anstellung!“

Eva Wilfert, Integrationsfachdienst Köln – Fachberaterin

Umfassende Leistungen für Arbeitgeber

Mehr Bereitschaft der Betriebe, jungen Menschen mit Behinderung eine Ausbildung anzubieten, könne dazu beitragen, dem aktuellen Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist sich Eileen Düchting sicher. Natürlich müssen Anforderungs- und Leistungsprofil zueinander passen und man müsse sorgfältig abwägen, welcher Beruf bei welcher Beeinträchtigung geeignet sei.

Doch häufig können Menschen mit Behinderung deutlich mehr leisten als ihnen allgemein zugetraut wird. Gerade deshalb sind Praktika im Betrieb so sinnvoll, damit junge Menschen mit Einschränkungen ihre Fähigkeiten und besonderen Eigenschaften zeigen können. Menschen mit Behinderung sind oft besonders pflichtbewusst, aufmerksam und lernbegierig, darin sind sich Eileen Düchting und Anna Lisa Arbeiter völlig einig. „Celina ist fleißig, sie ist freundlich, stellt viele Fragen und möchte alles wissen. Nach zwei Wochen konnte ich mir unser Team gar nicht mehr ohne Celina vorstellen“, fasst die junge Betriebsleiterin ihre Erfahrungen aus Celinas Praktikum zusammen und ergänzt: „Außerdem macht es Spaß, und es ist einfach!“

Einfach ist es unter anderem deshalb, weil der Elisenhof weiterhin auf die Unterstützung des IFD und des LVR-Inklusionsamtes zählen kann. Neben der Beratung können das auch finanzielle Leistungen sein. Im konkreten Fall erhält der Betrieb außerdem während der gesamten Ausbildung von der Agentur für Arbeit einen Lohnkostenzuschuss.

Durch das gemeinsame Engagement des IFD, des Ausbildungsbetriebs und nicht zuletzt der Eltern ist es gelungen, Celina Prehl eine Ausbildung zur Fachpraktikerin für Pferdewirtschaft mit

anerkanntem Abschluss vor der Landwirtschaftskammer zu ermöglichen. Es wird der erste in Köln sein und einer der ersten in ganz Nordrhein-Westfalen. Vor allem geht Celinas Wunsch in Erfüllung, „etwas mit Tieren“ zu machen.



Zum Film: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-01-2023-lvr/etwas-mit-tieren>



Fachpraktikerinnen für Pferdewirtschaft unterstützen auch beim Reitunterricht. Foto: Rupert Oberhäuser

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 (WfbM) 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.

„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
- nach Schulabschluss eines*r Schüler*in mit Behinderung – trotz einer empfohlenen WfbM-Aufnahme – als Alternative zur WfbM-Aufnahme eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

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

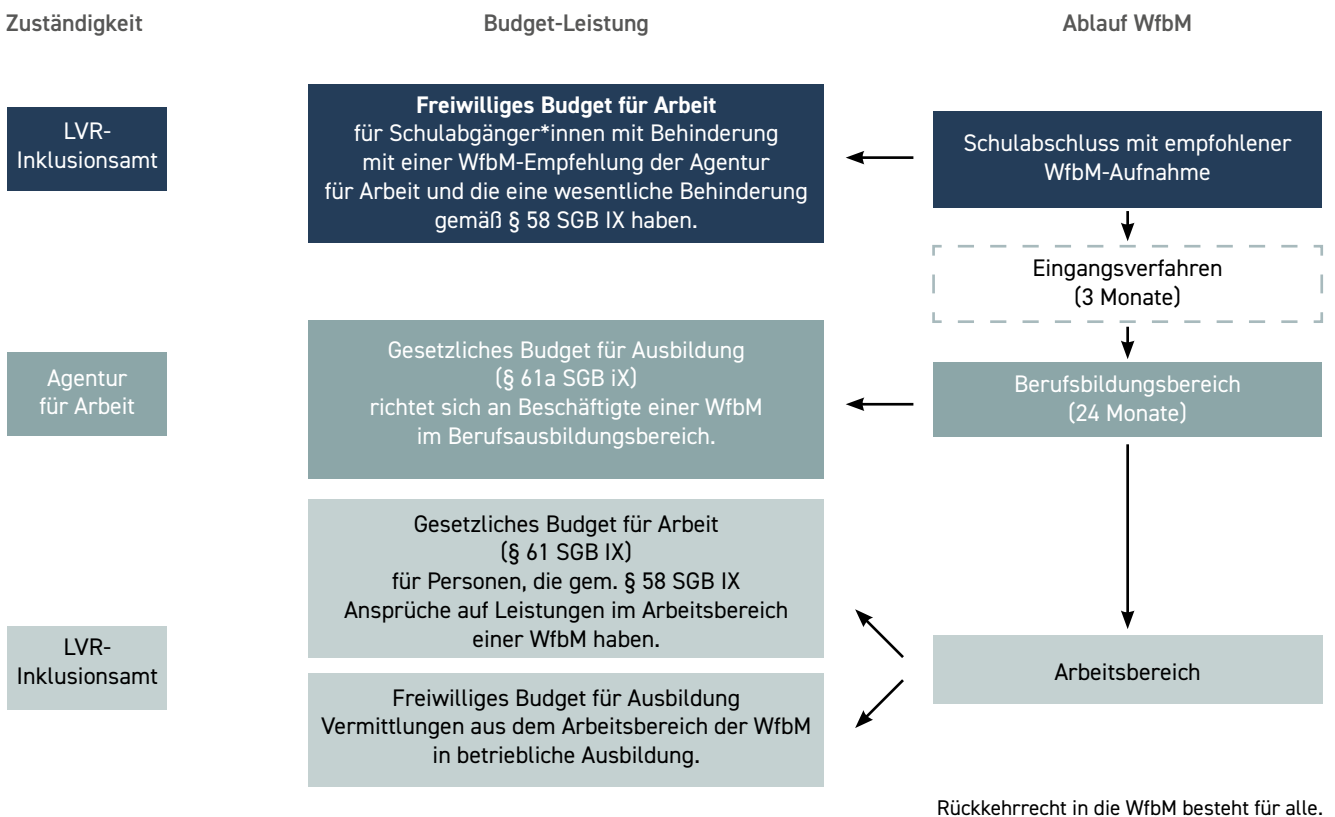


Tabelle 28: Neu vermittelte Budgets Teil I 2019 – 2022

	2022			2021	2020	2019
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches Budget für Arbeit	96*	68	28	55	62	77
Freiwilliges Budget für Arbeit	18**	12	6	11	25	5
Freiwilliges Budget für Ausbildung	12	8	4	4	3	7
	126	88	38	70	90	89

* davon 28 aus dem Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus“ überführt

** davon 8 aus dem Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus“ überführt

Tabelle 29: Laufende Fälle Budget für Arbeit Teil I 2019 – 2022

	2022			2021	2020	2019
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches Budget für Arbeit	309	242	67	255	262	212
Freiwilliges Budget für Arbeit	66	47	19	45	54	14
Freiwilliges Budget für Ausbildung	12	8	4	5	13	12
	387	297	90	305	329	238

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 sowie Anleitung und Begleitung am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz
- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber*innen oder Ausbildungsbetrieb
- gegebenenfalls Jobcoaching, Arbeitsassistenten 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 hat der 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 Fachpraktiker*innenausbildungen – ist weiterhin ein LVR-Budget für Ausbildung möglich.

Im Jahr 2022 hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt **96 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung** bewilligt. Davon fielen rund 70 Prozent dem gesetzlichen Budget für Arbeit zu. 36 der neuen Budgets für Arbeit wurden aus dem auslaufenden Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus“ in das gesetzliche und freiwillige Budget für Arbeit-Programm überführt. Zum Ende des Jahres 2020 zählte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **387 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung** (2020: 305). Rund 20 Prozent der laufenden Budgets entfallen auf Frauen.

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

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

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

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

Im zweiten Teil des Programms konnten im Jahr 2022 **822 Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmende** erreicht werden.

Tabelle 30: Budget-Leistung Teil II 2019 – 2022

	2022			2021	2020	2019
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Einstellungsprämie	550	345	205	547	523	702
Ausbildungsprämie	75	54	21	86	96	86
Budgets	69	52	17	57	40	33
§ 26a SchwbAV	29	24	5	25	32	23
§ 26b SchwbAV	90	50	40	100	90	97
§ 55 SGB IX	9	5	4	9	15	16
	822	530	292	824	796	957

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.



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



11

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1 Seminare	88
11.2 Öffentlichkeitsarbeit	90

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 Corona-Pandemie 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-Inklusions-



Seminarraum in der Informations- und Bildungsstätte in Köln.

Foto: Manfred Hogreve/LVR

amt 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 tragen die Arbeitgeber*innen.

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 den 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 tragen die Arbeitgeber*innen.

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 31: Schulungen des LVR-Inklusionsamtes in den Jahren 2020 – 2022

	2022	2021	2020
Schulungsveranstaltungen	155	123	78
· Grundkurse	12	20	11
· Aufbaukurse	17	8	15
· Seminare für besondere Zielgruppen	14	14	8
· Fachseminare	86	56	35
· Praxistage zum BEM	3	2	5
· Sonderseminare	23	23	4
Schulungstage	239	165	166
· eintägige Veranstaltungen	80	77	29
· mehrtägige Veranstaltungen	48	32	49
Teilnehmende	1.523	1.358	836
· Vertrauenspersonen	1.042	875	629
· Beauftragte des Arbeitgebers	118	108	43
· Betriebs- und Personalräte	93	48	34
· Sonstige*	270	327	130
Inhouse Schulungen	75	41	9
· Schulungstage	75	41	9
· Teilnehmende	2.331	955	167

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



Ansprechperson

Marie-Louise Krohn

Teamleiterin Seminare

Telefon: 0221 809 5369

E-Mail: Marie-Louise.Krohn@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 2022 hat sich das LVR-Inklusionsamt auf den Messen Zukunft Personal Europe in Köln (ZP Europe) und der REHACARE Düsseldorf präsentiert.

Die ZP Europe ist die wichtigste europäische Messe rund um das Thema Arbeit, unter anderem mit Themen wie HR-Management, Digitalisierung und Leadership. Sie richtet sich an Entscheider,

HR-Verantwortliche und Gestalter der Arbeitswelt, wozu auch Einrichtungen wie das LVR-Inklusionsamt zählen. Das LVR-Inklusionsamt präsentierte sich 2022 gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit auf der ZP Europe. Auf dem Stand der beiden Inklusionsämter stellte die Firma BOS Connect die InA.Coach-App vor, eine digitale Aufgaben-Assistenz, die Menschen mithilfe von leicht verständlichen Anleitungen unterstützt.

Die REHACARE ist die internationale Fachmesse für Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege. Mit mehr als 900 Ausstellern aus 35 Ländern ist sie die größte Fachmesse der Branche. Die Inklusionsämter von LVR und LWL waren hier erneut mit einem gemeinsamen Stand als Aussteller vertreten. Das Thema des Standes lautete: „102 Jahre Schwerbehindertenvertretung“.

In diesem Jahr haben die beiden Inklusionsämter anhand eines Zeitstrahls die bisherige Entwicklung des Amtes der Schwerbehindertenvertretungen gezeigt und diese gemeinsam mit den Besucher*innen gefeiert. Dabei wurden die Inklusionsämter in diesem Jahr durch den Inklusionsbetrieb ‚Wo ist Tom?‘ unterstützt, einem Café aus Köln. Auf dem Gemeinschaftsstand konnten Besucher*innen einer Konditorin bei ihrer Arbeit über die Schulter schauen und gebackene Spezialitäten kosten. Außerdem servierte ein Barista des Cafés verschiedene Kaffeevariationen und zeigte seine „Latte Art“.

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/messen



Messestand auf der ZP Europe Reconnect 2022.

Foto: Manfred Hogreve/LVR



Messestand auf der RehaCare 2022. Foto: LVR

Publikationen

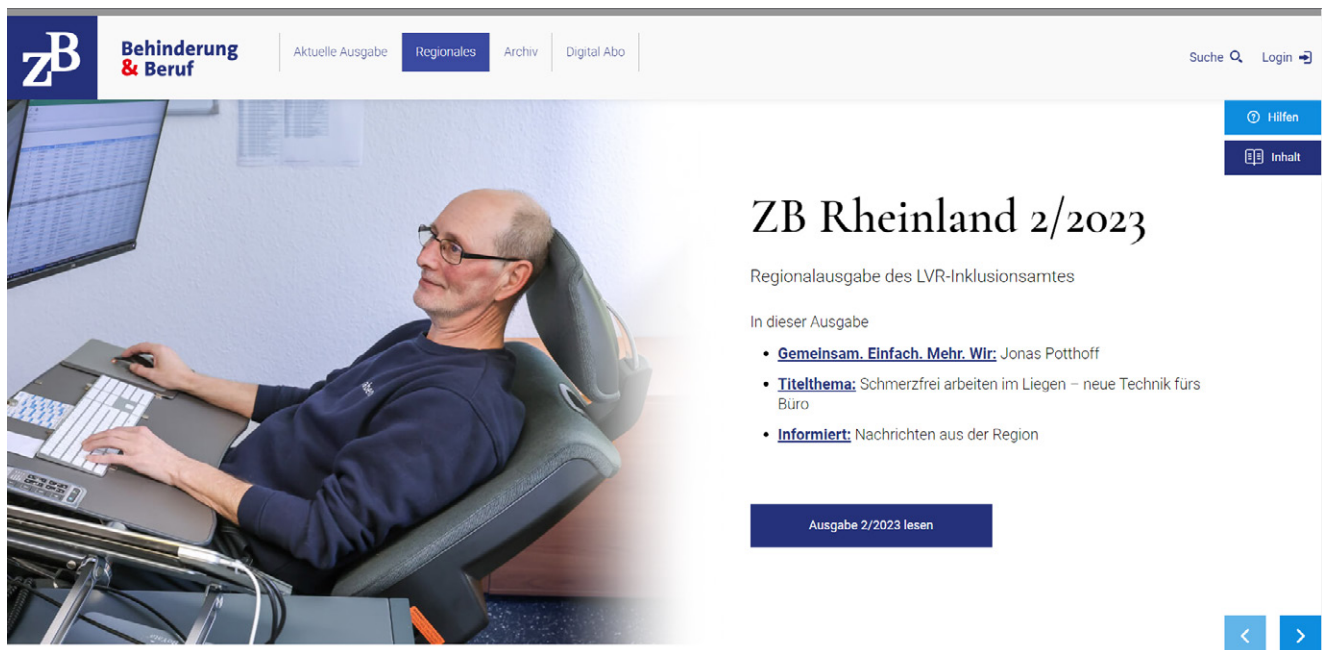
Das LVR-Inklusionsamt informiert mit vielen verschiedenen kostenlosen Publikationen über seine Leistungen, Angebote und über gute Beispiele von Inklusion im Arbeitsleben. Das LVR-Inklusionsamt hat insgesamt rund 40 Titel im Angebot. Es gibt ausführliche Arbeitshefte, die den betrieblichen Funktionsträger*innen als Arbeitsgrundlage für ihre tägliche Arbeit dienen. In den ZB-Ratgebern finden sich kürzere Überblicksdarstellungen zu den ver-

schiedenen 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



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



Die neue digitale ZB-Rheinland, Screenshot

Ein Jahr ZB Digital

Seit 2022 veröffentlicht das LVR-Inklusionsamt quartalsweise das ZB Digitalmagazin samt Regionalausgabe ZB Rheinland. Bis zum Jahr 2020 gaben die Integrations- und Inklusionsämter die ZB nur als Printmagazin heraus. Im Rheinland wurden dazu regelmäßig Zeitschriften an mehr als 29.000 Adressen von gemeldeten Funktionsträger*innen und Arbeitgebern versendet.

Mit der Pilot-Ausgabe der ersten digitalen ZB Rheinland-Ausgabe im Dezember 2020 begann der phasenweise Umstieg von Print zu Digital. So veröffentlicht das LVR-Inklusionsamt seit Beginn 2022 nur noch digital.

In den Ausgaben werden gute regionale Beispiele beruflicher Inklusion vorgestellt, meist durch kurze Filme sowie die Zusammenstellung von Informationen und Kontaktdaten zu den Fällen. Darüber hinaus informiert das LVR-Inklusionsamt in der Nachrichten-Rubrik beispielsweise über anstehende Termine oder neue Publikationen und stellt in der Rubrik „Gemeinsam.Mehr.„Wir“ Mitarbeitende aus dem LVR-Inklusionsamt vor.

Die digitale ZB kann online kostenlos abonniert werden.

Die aktuelle Ausgabe und das Archiv sowie die Möglichkeit zum Abonnement finden Sie hier:

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

Online-Angebote des LVR-Inklusionsamtes

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

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

Zum Regionalen Ansprechpersonenverzeichnis:

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

Neben dem 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 treten und ihnen schnelle, gezielte und direkte Unterstützung zu leisten – sie wird entsprechend sehr gut angenommen.



Ansprechperson

Simone Zimmer

Teamleiterin Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809 5305

E-Mail: simone.zimmer@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	96
12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	97

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

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

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

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

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

den im Jahr 2022 zu **321 neuen Präventionsfällen** hinzugezogen. 271 Anfragen konnten in dem Jahr abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 13: Ausgang der Präventionsverfahren 2022

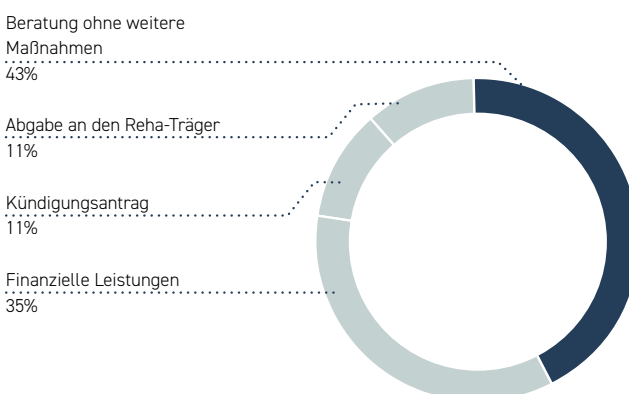


Tabelle 32: Präventionsverfahren 2020-2022

	2022	2021	2020
Neue Präventionsfälle	321	435	789
Abgeschlossene Präventionsverfahren	271	365	507

Ansprechperson

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

Mehr Informationen finden Sie unter:

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 zwölf Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Innerhalb des BEM suchen beide gemeinsam nach Möglichkeiten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weiteren Unterbrechungen vorzubeugen. Für den genauen Inhalt des BEM gibt es keine Vorgaben. Jedes Unternehmen hat sein ganz individuelles Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Betrifft das BEM-Verfahren einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, können die Arbeitgeber*innen sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2022 wurden **107 BEM-Fälle** an die Fachstellen im Rheinland herangetragen. Einen Überblick über den Ausgang der BEM-Fälle, die 2022 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 14: Ausgang der BEM-Verfahren 2022

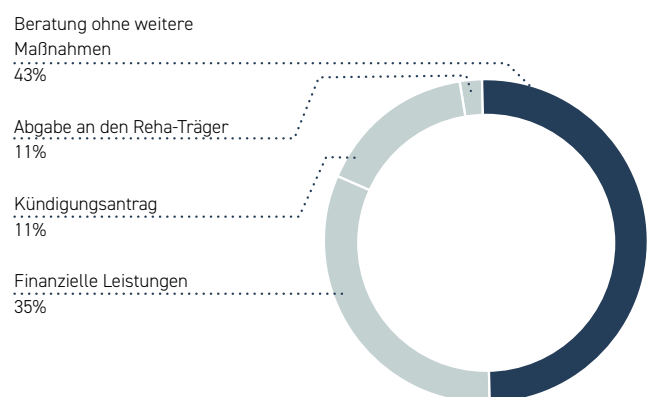


Tabelle 33: BEM-Verfahren 2020 – 2022

	2022	2021	2020
Neue BEM-Fälle	107	149	152
Abgeschlossene BEM-Verfahren	68	79	174

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 Mitarbeitenden zu sichern.

Auch für das Jahr 2022 hat das LVR-Inklusionsamt fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet. Die Preisträger*innen sind:

Aktion Mensch e. V.

Die Aktion Mensch ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Mit den Einnahmen aus ihrer Soziallotterie unterstützt sie jeden Monat bis zu 1.000 Projekte und setzt sich für Inklusion ein. Die Jury des LVR-Inklusionsamtes hat vor allem die Vereinbarungen zu Ablauf und Organisation, die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen und betrieblichen Angeboten zur Eingliederung sowie die Dokumentation der Wirkung über den Einzelfall hinaus überzeugt. Auch bei der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung nimmt die Aktion Mensch eine mehr als vorbildliche Rolle ein. Die Beschäftigungsquote liegt mit fast 13 Prozent (Stand 2022) deutlich über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent.

BWO Bilden. Wirken. Oberberg. GmbH

Die BWO Bilden. Wirken. Oberberg. GmbH ist mit zurzeit 740 Beschäftigten die größte Reha-Einrichtung für erwachsene Menschen mit Beeinträchtigung im Oberbergischen Kreis. Qua-



(v.l.n.r.) Christina Marx, Bereichsleiterin Kommunikation Aktion Mensch, Ulrike Lubek, LVR-Direktorin, Anja Randt, BEM-Beauftragte Aktion Mensch, Dagmar Greskamp, Schwerbehindertenvertretung Aktion Mensch, Armin v. Buttlar, Geschäftsleitung Aktion Mensch sowie Timo Wissel, Abteilungsleiter Öffentlichkeitsarbeit LVR-Inklusionsamt. Foto: Geza Aschoff / LVR

Guido Prinzke vom BEM-Team der BWO Bilden. Wirken. Oberberg. Gmbh (links) und Timo Wessel, Abteilungsleiter im LVR-Inklusionsamt. Foto: Uwe Weser/LVR



lifiziertes Fachpersonal schult die Beschäftigten im sozialen, handwerklichen sowie industriellen Bereich, um sie möglichst auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Jury des LVR-Inklusionsamtes haben vor allem die Darstellung der gemeinsamen Grundlage und Ziele, die Gewährleistung des Datenschutzes sowie die Einleitung des BEM überzeugt, die über die gesetzlichen Ziele hinausgehen. Darüber hinaus ist in einer Betriebsvereinbarung festgehalten, dass Beschäftigte sich auch außerhalb des formalen BEM-Verfahrens an die BEM-Fallmanager wenden können, um Maßnahmen zu beantragen. Auch bei der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung nimmt die BWO Bilden. Wirken. Oberberg. Gmbh eine vorbildliche Rolle ein. Die Beschäftigungsquote liegt mit rund 6,9 Prozent über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent.

Medizinischer Dienst Nordrhein

Der Medizinische Dienst Nordrhein ist ein unabhängiger Beratungs- und Gutachterdienst, zu dessen Kunden gesetzliche Krankenversicherungen, die soziale Pflegeversicherung und Krankenhäuser gehören. Rund 1.300 Mitarbeitende sind an acht Standorten für den Medizinischen Dienst Nordrhein tätig. Die Jury des LVR-Inklusionsamtes haben vor allem das BEM-Team, der Datenschutz sowie die Einleitung des BEM überzeugt. Den BEM-berechtigten Personen wird eine ausführliche Auflistung verschiedener potenzieller interner sowie externer Beteiligter zur Verfügung gestellt, aus der sie das BEM-Team zusammensetzen können. Ein Informationsblatt zum Datenschutz zeigt in einem übersichtlichen Tabellenformat alle relevanten Informationen. In der Dienstvereinbarung wird insbesondere die Einlei-



Dr. Alexandra Schwarz, LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung (links), übergab den Preis an Dr. Petra Lohnstein, stellvertretende Vorstandsvorsitzende des Medizinischen Dienstes Nordrhein. Foto: Dirk Friedrich/LVR

tung des BEM-Verfahrens sehr ausführlich geschildert. Auch bei der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung nimmt der Medizinische Dienst Nordrhein eine vorbildliche Rolle ein. Die Beschäftigungsquote liegt mit rund 9,2 Prozent deutlich über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent.

Wahnbachtalsperrenverband

Der Wahnbachtalsperrenverband ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Sitz in Siegburg, die Trinkwasser für ca. 800.000 Menschen in der Region Bonn/Rhein-Sieg/Ahr liefert. Der Verband beschäftigt rund 200 Mitarbeitende inkl. Auszubildende. Es bestehen ein gewählter Personalrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung. Die Jury des LVR-Inklusionsamtes hat vor allem der externe BEM-Berater, der sich ausführlich mit den BEM-Fällen des Unternehmens beschäftigt und dessen Stelle sich vollständig auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht, die Darstellung der gemeinsamen

Grundlage und Ziele sowie die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen und betrieblichen Angeboten zur Eingliederung überzeugt. In der Dienstvereinbarung werden die Organisation und der Verfahrensablauf ausführlich und transparent dargestellt. Dies wird außerdem weiter durch einen BEM-Flyer für die Mitarbeitenden des Unternehmens erläutert. Auch eine jährliche Evaluation ist schriftlich in der Dienstvereinbarung festgehalten. Der Wahnbachtalsperrenverband hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 6,15 Prozent (Stand 2021) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

WKM Aktien

Die WKW Aktiengesellschaft ist ein 1940 gegründetes Unternehmen für Aluminium-, Stahl- und Kunststoffverarbeitung mit Sitz in Velbert. Das Unternehmen beschäftigt ca. 3.390 Mitarbeitende. Es bestehen ein gewählter Betriebsrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung. Die Jury des LVR-Inklusionsam-



Freuten sich über die Auszeichnung von Melanie Glücks (l.), Abteilungsleiterin im LVR-Inklusionsamt: WTV-Geschäftsführerin Ludgera Decking, Jochen Müller, externer BEM-Berater, Liane Ellersdorfer, Schwerbehindertenvertretung, Susanne Hoffstadt, Fachgebietsleiterin Personalentwicklung, und Udo Ellersdorfer, Personalratsvorsitzender (v.l.n.r.). Foto: Dirk A. Friedrich/LVR

Dr. Alexandra Schwarz (r.), LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung, übergab die Auszeichnung an den Personalleiter Deutschland der WKW Aktiengesellschaft, Jörg Maslo (dritter von l.), der diese gemeinsam mit Björn Schlubeck (zweiter von r.), Betriebsärztlicher Dienst der WKW Aktiengesellschaft, in Empfang nahm.

Foto: Dirk A. Friedrich/LVR



tes hat vor allem das vielseitige BEM-Team bestehend aus dem Betriebsratsvorsitzenden, der Schwerbehindertenvertretung, dem Werksarzt und einer Mitarbeiterin aus dem Bereich Personal sowie die Quote der regulär abgeschlossenen BEM-Verfahren, die bei über der Hälfte liegt überzeugt. Sowohl in der Betriebsvereinbarung als auch im Einladungsschreiben werden die Grundlagen und Ziele des BEM benannt. Aber auch die Gewähr-

leistung des Datenschutzes wird besonders hervorgehoben. Zudem wird die Gesprächsführung für Erstgespräche durch eine gesonderte Checkliste ergänzt. Die WKW Aktiengesellschaft hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 8,02 Prozent (Stand 2021) 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	104
13.2 Beendete Projekte im Jahr 2022	109

13

FORSCHUNGSVORHABEN

13.1 Laufende Projekte

Tabelle 34: Übersicht Forschungs- und Modellvorhaben

Modell-/Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperationspartner	Fördersumme (Ausgleichs-abgabe)
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 €
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 €
Pilotierung von Lohnwertmessungen für die Festlegung von Zuschusshöhen für die Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen gemäß § 27 SchwbAV	März 2022 - Juni 2023	Erprobung und Bewertung der Lohnwertmessung des niederländischen Unternehmens Dariuz Instrumentarium im Hinblick auf eine mögliche Einführung im LVR-Inklusionsamt.	Dariuz Instrumentarium	6.400 €
„Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei den Kammern im Rheinland	September 2020 - Mai 2024	Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ bei den Kammern im Rheinland.	Industrie- und Handelskammer zu Köln und Düsseldorf	260.000 €
Kommunikationstechnische Lösungen am Arbeitsplatz für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung (KoteLA)	Januar 2022 - Dezember 2024	Durchführung von speziellen hör- und kommunikationstechnischen Beratungsleistungen durch den Projektpartner „Hörkonzepte Partner“.	Hörkonzepte Partner - Löbbers GmbH	90.000 €
Evaluation der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, betrachtet als Soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (EvaEfA)	März 2023 - Februar 2025	Betrachtung der Einführung und Netzwerkbildung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland.	Technische Universität Dortmund	258.575 €

Modell-/Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperationspartner	Fördersumme (Ausgleichs-abgabe)
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 €
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	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)	238.400 €

Entwicklung einer digitalen Aufgaben-Assistenz in Form einer App

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

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 Thesen 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 (App) für die Begleitung von Arbeits- und Alltagsprozessen entwickelt.



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

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 Projektabschluss 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 oder Haushalt einsetzbar ist.

Die App ist seit Juni 2022 in den bekannten App Stores 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.



Gisela Kwiatek, Fachberaterin inklusive Bildung bei der IHK Düsseldorf

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 August 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 ausgeweitet (Start: 1. Juni 2022).

Die IHK zu Köln hat 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.

- Nach Praktikum: Zielvorstellungen und Zugänge in die berufliche (Aus-) Bildung und Beschäftigung
- Circa ein Jahr nach Schulabschluss: Gestaltungsbedingungen und Erfahrungen in der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung
- Zum Ende der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung: Verbleib

Bei dem Forschungsprojekt handelt es sich um ein Verbundprojekt, das die Humboldt-Universität zu Berlin (Leitung Prof. Dr. Gudrun Wansing) und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Leitung Jun.-Prof. Dr. Mario Schreiner) gemeinsam durchführen.

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

Evaluation der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, betrachtet als soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (EvaEfa)

Betrachtung der Einführung und Netzwerkbildung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland

Das LVR-Inklusionsamt finanziert seit März 2023 das Forschungsprojekt EvaEfa, das das Potenzial der neu eingerichteten „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) gemäß § 185a SGB IX (vgl. Kapitel 9.3) aus der Perspektive sozialer Innovation im Mixed-Method-Design eruiert. Untersucht wird die Wirkung und Funktion der EAA im System vorhandener Instrumente im Kontext der beruflichen Rehabilitation.

Die TU Dortmund hat für zwei Jahre den Zuschlag erhalten, das Forschungsprojekt durchzuführen. Dazu werden die Kolleg*innen der Universität Expert*innen-Interviews und Fokusgruppen durchführen, um mögliche Unterschiede in Bezug auf Arbeitsweisen, regionale Spezifika, Kooperationen und Wirkungen der EAA zu rekonstruieren. Über eine Netzwerkanalyse werden die Akteur*innen-Konstellation der EAA erschlossen und Kommunikations- und Interaktionsprozesse innerhalb des Netzwerks erforscht.



Die Gesamtkosten des Forschungsprojektes belaufen sich auf 258.575 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Beratung von „Kommunikationstechnischen Lösungen am Arbeitsplatz für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung“ (KoteLA)

Durchführung von hör- und kommunikationstechnischen Beratungsleistungen durch den Projektpartner „Hörkonzepte Partner“

Um Menschen mit einer Hörbehinderung eine selbständige Teilhabe am Arbeitsleben ohne fremde Hilfe zu gewährleisten, hat das LVR-Inklusionsamt einen steigenden Bedarf an behinderungskompensierenden Hilfsmitteln und der damit verbundenen individuellen Beratung durch Hörakustiker festgestellt. Jeder Arbeitsplatz stellt an das Hörvermögen und die Kommunika-

tionsfähigkeit bei Menschen mit Hörbehinderung besondere Herausforderungen, die es zu analysieren gilt, um, wo es möglich ist, individuelle, (technische) Lösungen zu finden.

Das Projekt KoteLA verfolgt das Ziel, individuelle technische Lösungen für Arbeitnehmende mit einer Hörbehinderung zu erarbeiten. Am Arbeitsplatz soll die digitale Kommunikation (z.B. Videokonferenzen, Online-Meetings) und die analoge (z.B. Telefonie, Präsenz-Teambesprechungen) ebenso sichergestellt sein wie die Wahrnehmung akustischer Signale (z.B. Evakuierungsalarm). Im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse werden Anforderungen und Fähigkeiten in einem Profilvergleich zusammengeführt, um einen individuellen Bedarf an Hilfsmitteln, die Hörbehinderungen kompensieren, u.a. in den Bereichen Hörgeräteakustik und Audiosysteme zu ermitteln.

Dieses Projekt dient speziell der betroffenen Personengruppe mit Schwerhörigkeit und Resthörigkeit. Die individuellen Anforderungen an Menschen mit Hörschädigungen am Arbeitsplatz sind zwar vielfältig, aber die bei der*beim Hörgeräteakustiker*in vorhandenen technischen Lösungen dürften in den meisten Fällen ausreichend sein. Nur bei speziellen Anforderungen, die im Menschen mit Hörschädigung als auch in seiner speziellen Tätigkeit und im Arbeitsumfeld begründet sein können, wird ein besonderer Bedarf an Beratungsleistung gesehen. Diese intensive Beratung führt die Firma Hörkonzepte Partner Löbbers GbH durch, die sich auf arbeitsplatzbezogene individuelle hörtechnische Lösungen spezialisiert hat.

Die Zusammenarbeit erfolgt in enger Abstimmung mit der IFD-Koordination Hören und dem Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes. Die Projektzeit ist auf zwei Jahre begrenzt, in der die Zugangsvoraussetzungen, die Passgenauigkeit der Module sowie die Ergebnisse evaluiert werden.

Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt mit 90.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Pilotierung von Lohnwertmessung für die Festlegung von Zuschusshöhen für die Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen gemäß § 27 SchwbAV

Erprobung und Bewertung der Lohnwertmessung des niederländischen Unternehmens Dariuz Instrumentarium im Hinblick auf eine mögliche Einführung im LVR-Inklusionsamt

In den Niederlanden wird seit 2015 die Höhe der Beschäftigungssicherungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt verpflichtend mit dem web-basierten System des Unternehmens Dariuz Instrumentarium ermittelt. Beim LVR-Inklusionsamt sowie in den anderen Integrationsämtern werden die Zuschüsse für den Beschäftigungssicherungszuschuss und die personelle Unterstützung gemäß § 27 SchwbAV auf Basis fachdienstlicher bzw. fachtechnischer Stellungnahmen der Integrationsfachdienste und des Technischen Beratungsdienstes ermittelt.

Das Dariuz Instrumentarium ist vor mehr als 15 Jahren durch TNO, der Niederländischen Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung – vergleichbar mit dem Fraunhofer Institut in Deutschland –, entstanden. Auf der Grundlage wissenschaftlicher Forschung hat TNO ein einzigartiges und innovatives Kompetenzsystem auf Basis von MELBA entwickelt. Dieses Kompetenzsystem ist die Basis der Dariuz-Methoden. In Deutschland gibt es keinen vergleichbaren Anbieter einer derartigen Lohnwertmessung.

Im Rahmen der Pilotierung wird Dariuz zusammen mit den Mitarbeitenden bis zu zwölf Lohnwertmessungen für das LVR-Inklusionsamt durchführen. Dabei soll mittels der Lohnwertmessung die Zuschusshöhe für Leistungen der außergewöhnlichen Belastungen gemäß § 27 SchwbAV ermittelt werden. Ziel ist es, die Lohnwertmessung auf Validität und Handhabung zu testen. Am Ende des Piloten wird beurteilt, ob die Lohnwertmessung auch ein Instrument für das LVR-Inklusionsamt sein kann, das die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes unterstützt.

Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt mit 6.400 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Projektdauer ist von März 2022 bis Juni 2023 angesetzt.

13.2 Beendete Projekte im Jahr 2022

Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen – 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, absolvierte 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 überbetrieblichen Unterweisungen und für die Abschlussprüfung als Prüfungsleistung notwendig.

Zusammen mit dem Fachberater für Inklusion der HWK Aachen, Henning Sybertz, und der Firma BOS Connect aus Schwäbisch Gmünd wurde ein Modellprojekt angestoßen, in dem seit März 2020 ein spezielles Kamerasystem entwickelt wurde. Auf der Grundlage frei auf dem Markt erhältlicher Komponenten (VR-Brille, Smartphone, Industriekamera, Minirechner mit schneller Grafikkarte) wurde ein entsprechendes System aufgebaut. Dieses hilft dem Auszubildenden, bei seiner Schweißstätigkeit qualitativ ausreichende Ergebnisse zu erzielen. Dazu wird der Schweißvorgang über eine geeignete Kamera aufgenommen und auf eine VR-Brille übermittelt. Die digitale Technik ermöglicht es, die Seheinschränkung stärker zu kompensieren als dies mit herkömmlichen analogen Methoden (speziell gefertigte Brille und Schweißschirm) möglich war. Gleichzeitig wird ein deutlich verbesserter Arbeitsschutz erreicht.

Die Funktionalität des Systems unter normalen Sichtbedingungen wurde relativ schnell erreicht, eine Herausforderung war die konkrete, projektauslösende Anwendung des autogenen Schweißens (Gasschweißen). Mit Unterstützung von Norbert Poqué vom Technischen Beratungsdienst des Inklusionsamtes 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 angepasst werden.

Nach der Entwicklung wurde das System noch in der Art der Einstellmöglichkeiten an die Bedürfnisse des Nutzers angepasst.

Der Auszubildende musste dann intensiv üben, um die Möglichkeiten des Systems voll nutzen zu können. Im Januar 2022 bestand er seine Gesellenprüfung und wurde übernommen.

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

Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW

Menschen mit Behinderung vermitteln zukünftigen Fach- und Lehrkräften im Studium, wie Inklusion praktisch gelingt

In Köln haben im März 2022 sieben Teilnehmende (siehe Foto), die bis dahin in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen tätig waren, ihre dreijährige Vollzeit-Qualifizierung zu Bildungsfachkräften abgeschlossen. Die Qualifizierung hat das Institut für Inklusive Bildung NRW im Projekt „Inklusive Bildung NRW“ angeboten. Ziel war, Menschen mit sehr unterschiedlichen Behinderungen an der Bildungsarbeit der Hochschulen in NRW zu beteiligen. Sie vermitteln nun zukünftigen Fach- und Lehrkräften, 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 Verwaltung, Architektur oder Justiz rückt der Umgang mit behinderten Menschen stärker in den Fokus.

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

Alle sieben Teilnehmende wurden im Anschluss an ihre Qualifizierung mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis an der Technischen Hochschule Köln angestellt.

Am 01. Oktober 2018 war das Modellprojekt im Rheinland gestartet, das unter anderem mit 630.960 € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch das LVR-Inklusionsamt finanziert wurde. Es verfolgte mehrere Ziele:

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

Die sieben Teilnehmenden des Projekts besuchten seit April 2020 die Technische Hochschule Köln. Neben Theorie und Praxis lernten sie hier auch, sich in einer Gruppe zu präsentieren. Inwiefern und in welchem Umfang sie ihre eigene Behinderung thematisieren wollten, entschieden sie selbst. Auch das zählt mit zum Lern- und Bildungsprozess.

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.

Das Institut für Inklusive Bildung ist aus dem Modellprojekt Inklusive Bildung der Stiftung Drachensee hervorgegangen. Es hat weltweit erstmals 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 gewesen.

Zur Webseite des Modellprojektes:

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

Zu den Filmen:



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

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



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 hierbei unterstützen.

An dem Projekt nahmen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen teil. Sie erprobten 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 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 förderte 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



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

Herr Sybertz und Dorian Tagne
schauen durch eine Scheibe der VR-
Brille. Foto: Rupert Oberhäuser



**„Ich hör ganz oft den Satz
„Das geht nicht“.
Irgendwann kommt aber einer,
der weiß das nicht (...) und
macht es einfach.“**

Martin Bär, Ausbildungsmeister Jean Lürgen GmbH

SEHEN DURCH TECHNIK

Dorian Tagne ist ein willensstarker, fröhlicher junger Mann und seit 2021 ausgelernter Anlagenmechaniker Heizung-, Sanitär-, Klimatechnik bei dem Dürener Unternehmen Jean Lürgen GmbH. Durch seine angeborene Augenerkrankung „Morbus Stargardt“ kann Dorian Tagne am Punkt des schärfsten Sehens nur unscharf sehen. Dies verschloss ihm einige Ausbildungsmöglichkeiten, bis er schließlich gemeinsam mit dem LVR-Inklusionsamt, seiner Berufsschullehrerin und dem Unternehmen eine Lösung fand.



Dorian Tagne mit seinem Ausbilder Martin Bär. Foto: Rupert Oberhäuser

Der Weg zum Ausbildungsplatz

Eigentlich wollte Dorian Tagne Kfz-Mechaniker werden. Doch dazu kam es nicht. Trotz erfolgreichem Praktikum konnte der motivierte junge Mann aufgrund seiner Augenerkrankung die Ausbildung nicht beginnen. Der Kfz-Meister war begeistert von seinem Engagement, aber für die Ausbildung ist der Führerschein unerlässlich – den kann Dorian Tagne aufgrund seiner Augenerkrankung jedoch nicht machen.

Dorian Tagne gab sich nicht geschlagen, suchte weiter nach möglichen Ausbildungsplätzen und begann einen Ferienjob bei dem Haustechnik-Unternehmen Jean Lürgens GmbH.

Das Familienunternehmen stellte Dorian Tagne in zwei aufeinander

der folgenden Ferien ein und war begeistert von seiner Motivation. Das Unternehmen, bekannt für seine erfolgreichen Auszubildenden, bot ihm einen Ausbildungsplatz an.

„Gemeinsam schaffen wir das“

Bereits zum Ausbildungsstart war klar, dass Dorian Tagne die Ausbildung wohl nicht „nach Lehrbuch“ würde absolvieren können. Das Thema „Schweißen“ stellte den Auszubildenden vor eine scheinbar unlösbare Aufgabe. Aufgrund der Unschärfe in seinen Augen war eine saubere Schweißnaht unmöglich.

Der Ausbildungsmeister Martin Bär nahm die Herausforderung an. Getreu seinem Lebensmotto „Just do it“ setzte er sich für seinen Schützling ein. Der Plan, die Ausbildungsprüfung in diesem

Sonderfall zu verändern, scheiterte, aber gemeinsam mit dem LVR-Inklusionsamt öffnete sich eine neue Tür zur erfolgreichen Ausbildungsprüfung.

Die VR-Brille als Hilfsmittel

Die Technik der VR-Brille ist bekannt aus Zusammenhängen wie Gaming oder Immobilien. Henning Sybertz, Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes im LVR-Inklusionsamt und damals noch Fachberater für Inklusion bei der Handwerkskammer Aachen, adaptierte den Gedanken der VR-Brille für den Fall von Dorian Tagne. Die Idee: die Technik der VR-Brille zum scharfen Sehen zu nutzen, um so das Schweißen für ihn zu ermöglichen.

Auf die Idee folgte die Umsetzung. Durch das Engagement verschiedener Stellen entstand der erste Prototyp. Der war für Dorian Tagne der erste große Meilenstein zur erfolgreichen

Abschlussprüfung. Endlich konnte er schweißen. Alle Beteiligten entwickelten den Einsatz der Brille technisch weiter – bis schließlich das fertige, optimal auf Dorian Tagne zugeschnittene Produkt entstanden war.

Technik für weitere Verwendungszwecke

Henning Sybertz hatte stets im Hinterkopf, dass die weiterentwickelte VR-Brille nicht nur in dem Einzelfall helfen sollte, sondern auch für andere Menschen mit Seheinschränkung eine Stütze sein könnte. Auch aus diesem Grund besteht die Brille für Dorian Tagne hauptsächlich aus herkömmlichen Bauteilen eines VR-Systems: handelsübliches Smartphone, VR-Brille und ein Computer mit starker Grafikkarte.

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

Dorian Tagne beim Schweißen mit der VR-Brille. Foto: Rupert Oberhäuser





**Ein gutes Beispiel für
„Gemeinsam.Einfach.Mehr“**

Dorian Tagne schweißt und bekommt Unterstützung durch Hening Sybertz vom LVR.

Foto: Rupert Oberhäuser

Die Abschlussprüfung

Nach vielen Stunden Übung stand der große Tag der Abschlussprüfung an. „Ich war sehr nervös“, sagt Tagne. Alle Beteiligten des Projekts fieberten mit und drückte dem jungen Mann die Daumen.

Mit einem großen Grinsen kam Dorian Tagne im Januar aus seiner Abschlussprüfung: Er hatte die Prüfung bestanden – und ist damit trotz seiner Einschränkung voll ausgebildeter Anlagenmechaniker. Sein Ausbildungsbetrieb Jean Lürgen GmbH übernahm ihn: Er arbeitet dort weiterhin als Installateur Klima, Heizung und Sanitär.

Gemeinsam alles schaffen

An der erforderlichen technischen Ausstattung für Dorian Tagne waren neben dem Ausbildungsbetrieb und dem Fachberater für Inklusion der Handwerkskammer Aachen einige weitere Institutionen entscheidend beteiligt. Ein gutes Beispiel für „Gemeinsam.Einfach.Mehr“.

Projektpartner*innen:

**IFD Sehen,
Ansprechpartnerin:**

Frau Susanne Lenzke

Förderverein der LVR-Louis-Braille-Schule Düren,

Ansprechpartner:

Herr Krister Badur

BOS Connect GmbH,

Ansprechpartner:

Herr Gero Niklas und Herr Sebastian Muszytowski



Zum Film: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-02-2022-lvr/sehen-durch-technik/>

INTERVIEW MIT JÜRGEN HÜLLEN

Bereichsleiter Forschung und Entwicklung im Berufsförderungswerk Düren gGmbH

Was war Ihre konkrete Aufgabe im Projekt?

Ursprünglich war geplant, Teilnehmer*innen an unserer Ausbildung zur „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren“ (umgangssprachlich 3D Druck) als Testpersonen für das System zu beteiligen. Die Schließung unserer Bildungseinrichtung aufgrund der Covid-Schutzverordnung vereitelte das aber. In der ersten Projektphase nahm der Hersteller des Systems Verbindung zu uns auf und erfragte einige technische Hinweise bezüglich der Anforderungen von Menschen mit Seheinschränkungen. Wir wurden auch kontinuierlich über den Projektfortschritt informiert.

Haben Sie weitere Beispiele für Ausbildungsprojekte dieser Art?

Das Projekt ist ein sehr gutes Beispiel, wie verfügbare moderne Technologien genutzt werden können, um die Inklusion von Menschen mit Einschränkungen zu verbessern. Smartphones mit hochauflösenden Kameras, Künstliche Intelligenz sowie leistungsfähige Einplatinencomputer mit zahlreichen Schnittstellen ermöglichen heute die Entwicklung von technischen Hilfsmitteln,

die vor wenigen Jahren so kompakt nicht denkbar gewesen wären. Gerade für Menschen mit Seheinschränkungen sehen wir im Bereich der Virtual und Augmented Reality viele Anwendungsmöglichkeiten im Bereich Diagnostik und berufsbezogene Bildung. Zu diesem Zweck koordinieren wir ein europäisches Projekt, um Erfahrungen in diesem Bereich auszutauschen.

Welche Chancen sehen Sie für andere Ausbildungsberufe?

Mobil tragbare Vergrößerungssysteme sind zurzeit nur sehr eingeschränkt verfügbar. Es gibt zwar hervorragende elektronische Lupen und Lupen-Apps für Smartphones. Diese erfordern aber immer eine Hand zur Bedienung der Lupe. Viele Tätigkeiten in der Fertigung erfordern jedoch den simultanen Einsatz beider Hände. Somit ist das neue System auch für andere Tätigkeiten an Maschinen nutzbar. Ein Einsatz wäre aus meiner Sicht somit auch in anderen technischen Berufen wie z.B. des CNC Zerspanungsmechanikers denkbar.

14

ANHANG

14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe .	118
14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln	119

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

06 Die Ausgleichsabgabe

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

07 Die finanziellen Leistungen

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

08 Der besondere Kündigungsschutz

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

09 Beratung und Begleitung

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

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

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

11 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

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

12 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

13 Forschungs- und Modellvorhaben

- Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich), LVR, Köln



LVR-Inklusionsamt

50663 Köln, Tel 0221 809-0

inklusionsamt@lvr.de www.inklusionsamt.lvr.de