



Jahresbericht 2022

Daten, Fakten und Beispiele zur Teilhabe
von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben

Impressum

Jahresbericht 2022

Schriftenreihe des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Stand: Juli 2023

Koordination und Redaktion:

Petra Wallmann, LWL-Inklusionsamt Arbeit

Autorinnen und Autoren:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Herausgeber:

LWL-Inklusionsamt Arbeit

Gartenstraße 215 – 217

48147 Münster

Telefon: 0251 591-3461

Telefax: 0251 591-6566

E-Mail: inklusionsamt-arbeit@lwl.org

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de

© 2023 LWL-Inklusionsamt Arbeit

Herstellung:

Landwirtschaftsverlag GmbH, Hülsebrockstraße 2–8, 48165 Münster

Unser Beitrag zum Schutz der Wälder:

Diese Broschüre des LWL-Inklusionsamts Arbeit ist auf PEFC®-zertifiziertem Papier gedruckt. Das für die Zellstoff- und Papierherstellung verwendete Holz stammt aus kontrollierten und besonders gut bewirtschafteten Wäldern.

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	6
Einführung in den Bericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2022	8
Die wichtigsten Daten im Stenogramm	10
1 Daten zum Personenkreis und zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	12
1.1. Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	12
1.2. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	16
1.3. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitglieds Körperschaften des LWL	21
1.4. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2022	22
2 Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	26
2.1. Die Erhebung der Ausgleichsabgabe im Jahr 2022 für das Jahr 2021	26
2.2. Finanzsituation und Verwendung der Ausgleichsabgabe	30
2.3. Leistungen an Arbeitgeber:innen (ohne Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit)	32
2.4. Leistungen an schwerbehinderte Menschen	33
2.5. Förderungen von Inklusionsbetrieben	34
2.6. Übrige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit	34
3 Begleitende Hilfen im Arbeitsleben	36
3.1. Ein wichtiges Instrument zur Sicherung des Arbeitsplatzes	36
4 Technischer Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung	42
4.1. Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung erhöht die Chancen von Inklusion	42
4.2. Im Jahr 2022 erbrachte Dienstleistungen	44
4.3. Vernetzung mit den Kammern	45
5 Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung	48
5.1. Entwicklung der Kündigungsschutzverfahren	48
6 Widerspruchs- und Klageverfahren	56
6.1. Zuständigkeiten und Entwicklung der Widerspruchs- und Klageverfahren	56
7 Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit	60
7.1. Mehr Wissen und Handlungskompetenz durch die vielfältigen Angebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit	60

8	Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD), Fachdienste Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen	66
8.1.	Das Zusammenwirken unterschiedlicher Institutionen, Personen und Professionen ist die Grundlage eines guten Netzwerks	66
8.2.	Fachdienst für Inklusionsbegleitung	72
8.3.	Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung	78
8.4.	Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung	82
8.5.	Das Angebot „Übergang Psychiatrie“ in den Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe	85
8.6.	LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche 2022.	87
8.7.	Unterstützte Beschäftigung UB	96
9	LWL-Budget für Arbeit	98
9.1	Eine neue Bestmarke – die Zahl der Übergänge aus einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Förderung aus dem LWL-Budget für Arbeit erreichte im Jahr 2022 einen Höchstwert.	98
10	Übergang Schule-Beruf/KAoA-STAR	104
10.1.	Seit 2017 wird die berufliche Orientierung nach dem STAR-Konzept in ganz NRW regelhaft unter dem Dach von KAoA fortgeführt.	104
11	Förderung von Inklusionsbetrieben	112
11.1.	Inklusionsbetriebe sind ein erfolgreiches inklusives Beschäftigungsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.	112
12	Jobcoaching am Arbeitsplatz	118
12.1	Ein Instrument zur Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung etabliert sich.	118
13	Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)	124
14	Modellprojekt „neue Teilhabeplanung Arbeit“ (nTA)	128
15	Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation	134
15.1.	Zwei Jahre Stabsstelle Wissenschaft Forschung und Evaluation – wie sieht es aus, Frau Dr. Reinersmann?	134
15.2.	Beispiel aus der Arbeit der Stabsstelle	136

16	Anhang	139
16.1.	Karte Westfalen-Lippe	139
16.2.	Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit	140
16.3.	Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe	144
16.4.	Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe	146
16.5.	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe in den Mitgliedskörperschaften in Westfalen-Lippe im Jahr 2022	150
16.6.	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts	152
16.7.	Die Arbeit der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts	166
16.8.	Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben im Jahr 2022	179

Geleitwort

„Fach- und Arbeitskräftemangel“ gehören zu den derzeit populärsten Begriffen. Und in der Tat sind die Nachrichten aus der Wirtschaft besorgniserregend. Auch den LWL als einen der größten kommunalen Arbeitgeber in NRW betrifft das Thema zunehmend.

Viele Lösungsansätze werden vorgetragen, eine wichtige Idee wird aber viel zu wenig diskutiert: **die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.**

In Westfalen-Lippe sind circa 24.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung arbeitslos und weitere circa 40.000 Menschen mit einer wesentlichen Behinderung sind in den Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt. Weitere Personen befinden sich in unterschiedlichen beruflichen Maßnahmen (zum Beispiel Umschulungen, beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen) und nicht wenige Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter beziehen eine Erwerbsminderungsrente. In diesen Gruppen sind viele Fachkräfte und noch viel mehr „Machkräfte“, **deren Beschäftigung ein Teil der Lösung der Herausforderung Fach- und Arbeitskräftemangel** ist.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, berichten häufig sehr begeistert von den Kompetenzen und der Motivation der Beschäftigten mit Behinderung und von einem sehr positiven Einfluss auf das Betriebsklima.

Das LWL-Inklusionsamt unterstützt auf vielfältige Weise Arbeitnehmer:innen mit Behinderung und Arbeitgeber:innen im allgemeinen Arbeitsmarkt. Zusammen mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern können so Menschen mit Behinderung im Arbeitsver-

hältnis gehalten, mit den richtigen Hilfen und Maßnahmen unterstützt und die Beschäftigung kann finanziell abgedeckt werden. Dieser Jahresbericht 2022 des LWL-Inklusionsamts Arbeit zeigt, welche Unterstützungen möglich sind.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit ist aber auch für die Eingliederungshilfe im Lebensbereich Arbeit zuständig. Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen eine bedarfsgerechte Unterstützung zu verschaffen, ist eine sehr wichtige Aufgabe. Der LWL will aber auch deutlich mehr Werkstattbeschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bekommen und richtet daher seine Aktivitäten zum großen Teil auf die Übergänge und die Werkstattvermeidung aus.

Der LWL ist in diesem komplexen Arbeitsfeld als Teamplayer in Netzwerken unterwegs. Zusammen mit Arbeitsagenturen, Rentenversicherungen, Jobcentern, den örtlichen Fachstellen für Menschen im Beruf, den Integrationsfachdiensten und vielen weiteren Netzwerkpartner:innen soll es gelingen, Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben zu halten und zu unterstützen sowie die spezifische Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung deutlich zu verringern. Seit dem 1. Januar 2023 hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit flächendeckend Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber bei den Kammern und den Integrationsfachdiensten eingerichtet, um so die Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu intensivieren.

Der LWL ist aber auch selbst als Arbeitgeber gefragt. Seit April 2023 zählt der LWL über 20.000 Beschäftigte. Auch wenn der LWL selbst die Pflichtquote zur

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung übererfüllt, ist er bestrebt, seine Beschäftigungsangebote an Menschen mit Behinderung weiterzuentwickeln.

Das Ganze gelingt nur dank der engagierten Arbeit der kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit sowie den vielen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern in den Kommunen, bei den Leistungsanbietern und ihren Verbänden, bei den anderen Leistungsträgern und den Selbsthilfe-, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden und insbesondere auch den Mitgliedern des Beratenden Ausschusses und des Widerspruchsausschusses, die ihre Arbeit ehrenamtlich leisten. Nur durch eine kooperative Zusammenarbeit lassen sich die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention gerade auch in einer solch anspruchsvollen Zeit erreichen. Dafür sagen wir herzlichen Dank und freuen uns auf weitere herausfordernde Jahre.



Dr. Georg Lunemann
Der Direktor des
Landschaftsverbandes
Westfalen-Lippe



Johannes Chudziak
Der Sozialdezernent
des Landschafts-
verbandes
Westfalen-Lippe

Einführung in den Bericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2022

Ein bestimmendes Thema des Jahres 2022 war, wenn man mal von Corona, Ukraine und Klimawandel absieht, der Fach- und Arbeitskräftemangel im deutschen und auch im westfälisch-lippischen Arbeitsmarkt. Eine Reihe unterschiedlicher Lösungen wird diskutiert (zum Beispiel gezielte Einwanderung in den Arbeitsmarkt, gezielte Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung), eine Zielgruppe bleibt aber immer wenig erwähnt: Menschen mit Behinderung. Dabei würde die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt als Fach- und als „Mach“kräfte einen wesentlichen Beitrag zur Lösung des Fach- und Arbeitskräftemangels bieten.

Teil der Lösung

Knapp 100.000 Menschen mit Behinderung zeigen tagtäglich, dass sie als Beschäftigte in Unternehmen und Dienststellen in Westfalen-Lippe im allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich tätig sind. Sie sind dort als Fach- und als Machkräfte, in allen Branchen, in allen Altersgruppen und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen eingesetzt. Viele Arbeitgeber:innen berichten uns von hochmotivierten, kompetenten und engagierten Mitarbeiter:innen, deren Mitarbeit im Unternehmen zudem die Betriebskultur im Sinne gegenseitiger Anerkennung und Rücksichtnahme positiv beeinflusst.

Es gibt aber auch in Westfalen-Lippe knapp 24.000 Arbeitslose mit Schwerbehinderung und gut 40.000 Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen. Zudem ist eine Reihe weiterer Menschen mit Schwerbehinderung in verschiedenen Maßnahmen der Arbeitsagenturen, der Jobcenter oder der Rentenversicherungen oder haben sich gegebenenfalls demotiviert in die Erwerbsminderungsrente begeben. Ein großer Teil dieser Menschen könnte auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden. Das wird das LWL-Inklusionsamt Arbeit in den nächsten Jahren verstärkt in den Blick nehmen und initiativ werden.

Netzwerke

Wir berichten in diesem Jahresbericht für das Jahr 2022 wie immer grundlegend, faktenbasiert, facettenreich und lebendig über die vielen Aufträge und Erfolge unserer Arbeit und der Arbeit der mit uns eng verbundenen Partnerinnen und Partner. Auch für das Jahr 2022 heben wir mit vielen Beispielen wieder die Sinnhaftigkeit gut vernetzter Arbeit hervor. Im Projekt „Neue Teilhabeplanung Arbeit“, das im Jahr 2022 zu Ende gegangen ist, haben wir den Wert gut funktionierender Netzwerke schätzen gelernt und bemühen uns intensiv um den Aufbau und die Pflege der Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Partnerinnen und Partnern. Dazu gehören die Arbeitsagenturen, Jobcenter und Rentenversicherungen, die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die Integrationsfachdienste und kommunalen Fachstellen Behinderte Menschen im Beruf, die Werkstätten für behinderte Menschen und die Inklusionsbetriebe und viele weitere Akteure auf örtlicher und überörtlicher Ebene und nicht zuletzt auch unser Schwesterverband Landschaftsverband Rheinland, das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfe- und Eingliederungshilfeträger und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Ich danke allen Kooperationspartner:innen für eine konstruktive, kritische und lösungsorientierte Zusammenarbeit im Jahr 2022 und vertraue darauf, dass wir auch in den kommenden Jahren gemeinsam viel erreichen können.

Leitend ist für uns der Auftrag aus der UN-Behindertenrechtskonvention, Menschen mit Behinderung eine Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Da das aber nicht immer so ohne Weiteres möglich ist, sind die vielen Aufgaben des LWL-Inklusionsamts Arbeit von so immenser Bedeutung: Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Bearbeitung von Kündigungsschutzverfahren, Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen durch Begleitende Hilfen zum Beispiel in

Form von finanziellen Zuwendungen, Förderung von Inklusionsbetrieben oder die Finanzierung der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und vieles mehr. Die Erfolge in diesen Bereichen werden im Jahresbericht 2022 dokumentiert.

Das Projekt „Neue Teilhabeplanung Arbeit“ (Projekt nTA) in sechs Modellregionen, den Kreisen Herford, Siegen-Wittgenstein und Warendorf sowie den kreisfreien Städten Bochum, Hamm und Münster, wurde im Jahr 2022 beendet. Ein Abschlussbericht und Vorschläge, wie die Erkenntnisse fortgeführt werden können, sind den Gremien des LWL vorgelegt worden und werden dort jetzt beraten.

Die Stabsstelle Wissenschaft, Forschung und Evaluation hat einen Bericht zu Frauen mit Behinderung im Arbeitsleben vorgelegt und arbeitet zusammen mit dem Technischen Beratungsdienst intensiv an Digitalisierungsthemen.

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) wurden im Jahr 2022 vorbereitet. Ziele der im neuen § 185a SGB IX begründeten Ansprechstellen sind die Information, Beratung und Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Flächendeckend konnten in Westfalen-Lippe sowohl bei den Handwerkskammern, den Industrie- und Handelskammern, der Landwirtschaftskammer als auch bei Integrationsfachdiensten Mitarbeiter:innen gefunden und mit der Förderung des LWL-Inklusionsamts Arbeit angestellt werden, sodass zum Jahresbeginn 2023 alle EAAs starten können. Die schon bestehenden Inklusionsberatungen bei einigen Kammern wurden in das neue System überführt. In diesem Jahresbericht wird nur am Rande berichtet. Sie finden aber alle Ansprechstellen und weitere Informationen unter



www.eaa.westfalen-lippe.de.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat auch im Jahr 2022 viel zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen für schwerbehinderte Menschen beigetragen. Dafür danke ich insbesondere den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes. Sie haben sich in vorbildlicher Weise engagiert. Aber auch die betrieblichen Ansprechpartner:innen (Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Inklusionsbeauftragte, BEM-Beauftragte) und die Mitglieder im Beratenden Ausschuss und im Widerspruchsausschuss leisten Arbeit, die nicht hoch genug bewertet werden kann. Dafür herzlichen Dank.

Ein Jahresbericht wie dieser ist immer ein ordentliches Stück Arbeit. Ich danke daher den Autorinnen und Autoren der einzelnen Beiträge, vor allem aber Petra Wallmann, die wie in den letzten Jahren wieder die Gesamtverantwortung für den Jahresbericht hatte.

Zuletzt will ich Sie, die Leserinnen und Leser dieses Berichts, ermutigen, durch Rückmeldungen zu Inhalt und Form des Jahresberichts und damit zu dessen kontinuierlicher Weiterentwicklung beizutragen.



Michael Wedershoven

Michael Wedershoven
Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Die wichtigsten Daten im Stenogramm

In Westfalen-Lippe

- leben rund 907.170 anerkannt schwerbehinderte Menschen (457.345 Männer, 449.820 Frauen). Davon mehr als die Hälfte mindestens 65 Jahre alt.
- stehen rund 99.936 schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- waren zum Ende des Jahres 2022 rund 23.641 schwerbehinderte Menschen arbeitslos.

Im Bereich des Schwerbehindertenrechts hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2022 insgesamt

- 88,9 Millionen Euro als Ertrag realisiert
 - 15,5 Millionen Euro im Rahmen des Finanzausgleichs zwischen den Integrationsämtern
 - 4,7 Millionen Euro zweckgebundene Drittmittel
 - 2,2 Millionen Euro sonstige Erträge
- 61,8 Millionen Euro aufgewendet
 - 4,8 Millionen Euro für Leistungen an schwerbehinderte Menschen (Weiterbildungsmaßnahmen und Arbeitsassistenz)
 - 21,1 Millionen Euro für Leistungen an Arbeitgeber (Zuschüsse für Betreuung und Beschäftigungssicherung, LWL-Budget für Arbeit, behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, Förderung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen)
 - 12,5 Millionen Euro für den Ausgleichsfond des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)
 - 3,8 Millionen Euro für Begleitende Hilfen der Fachstellen (örtliche Träger)
 - 19,6 Millionen Euro für sonstige Leistungen (davon 15,7 Millionen Euro für Integrationsfachdienste)
- 27,1 Millionen Euro als Jahresüberschuss erwirtschaftet.

Aus Mitteln der Eingliederungshilfe hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2022 insgesamt

- 726,3 Millionen Euro für Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) aufgewendet.
- 8,6 Millionen Euro für das LWL-Budget für Arbeit eingesetzt. (Hinzu kommen 2,0 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.)

Gemeinsam mit den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit 2022 unter anderem folgende Leistungen ermöglicht:

- 37.302 Menschen mit Behinderung (Jahresdurchschnitt) wurde Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM ermöglicht (davon circa 7.600 Leistungsberechtigte mit sehr schweren Behinderungen).
- 138 Personen haben mit dem LWL-Budget für Arbeit den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft („Werkstattübergänge“).
- 95 Menschen mit Behinderung, die die Voraussetzung für die Aufnahme in eine WfbM erfüllen, konnten mit Unterstützung des LWL-Budgets für Arbeit („Werkstattalternative“) ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen.
- In 3.354 Fällen (davon 1.260 Frauen) konnten außergewöhnliche Belastungen durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abgegolten werden.
- 276 Arbeitsassistenzen zur Unterstützung von schwerbehinderten Menschen wurden ermöglicht (davon 141 Frauen).
- 197 Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere Jobcoachings) wurden finanziert.
- 80 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze wurden finanziell gefördert (davon 14 Plätze für Frauen).
- 1.123 vorhandene Arbeits- und Ausbildungsplätze (davon 520 für Frauen) wurden mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet.
- In 12.674 Fällen wurden die Integrationsfachdienste beauftragt, qualifizierte Einschätzungen und fachdienstliche Stellungnahmen abzugeben.
- 1.990 Anträge von Arbeitgeber:innen auf Zustimmung zur Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen wurden bearbeitet. In 554 strittigen Fällen konnte überwiegend durch Beratung, Einsatz der Fachdienste und finanzielle Förderung der Arbeitsplatz erhalten werden.
- 2.381 Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte, Personalverantwortliche, Beauftragte der Arbeitgeber:innen und sonstige Personen wurden in 150 halb-, ein- und mehrtägigen Kursen und Informationsveranstaltungen sowohl allein als auch gemeinsam mit anderen Trägern geschult.

Außerdem wurden folgende fachliche Angebote und Fachdienste zur Verfügung gestellt:

- Der Fachdienst für Inklusionsbegleitung
- Der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung
- Der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung
- Der Technische Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung
- Fachliches Angebot Unterstützte Beschäftigung
- Fachliches Angebot Übergang Psychiatrie
- Der Präventionsfachdienst Sucht und Psyche (in Kooperation mit dem LWL-Rehabilitationszentrum Ostwestfalen, Bernhard-Salzmänn-Klinik, Gütersloh)

1

Daten zum Personenkreis und zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

1.1. Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

Schwerbehindert im Sinne des dritten Teils des SGB IX sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können und bei denen ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt (§2 Absätze 1 und 2 SGB IX).

Auf Antrag stellen die zuständigen Stellen bei den Kreisen und kreisfreien Städten in NRW für diese Personen Ausweise über die Schwerbehinderteneigenschaft aus.

Alle zwei Jahre wird gemäß §214 Absatz 1 SGB IX eine Bundesstatistik über diese anerkannt schwerbehinderten Menschen erstellt. Die letzte Erhebung erfolgte zum 31. Dezember 2021.

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 lebten in der **Bundesrepublik Deutschland** 7.795.340 (davon 3.878.025 Frauen) schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von 9,4 Prozent an der Gesamtbevölkerung entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen war damit im Vergleich zur Erhebung 2019 um rund 107.620 (0,1 Prozent) Personen gesunken. Über die Hälfte (50,3 Prozent) waren Männer.

Zum 31. Dezember 2021 lebten in **Westfalen-Lippe** 8.253.956 Menschen. 907.170 beziehungsweise 11,0 Prozent von ihnen waren schwerbehindert. Dies waren 1.940 Personen mehr als bei der letzten Erhebung 2019. In Westfalen-Lippe lebten 47,3 Prozent der schwerbehinderten Menschen aus NRW. 50,8 Prozent der Bevölkerung aus Westfalen-Lippe waren Frauen. Bei der Gruppe der schwerbehinderten Menschen waren sie mit einem Anteil von 49,6 Prozent (449.820) vertreten.

Anteile schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung

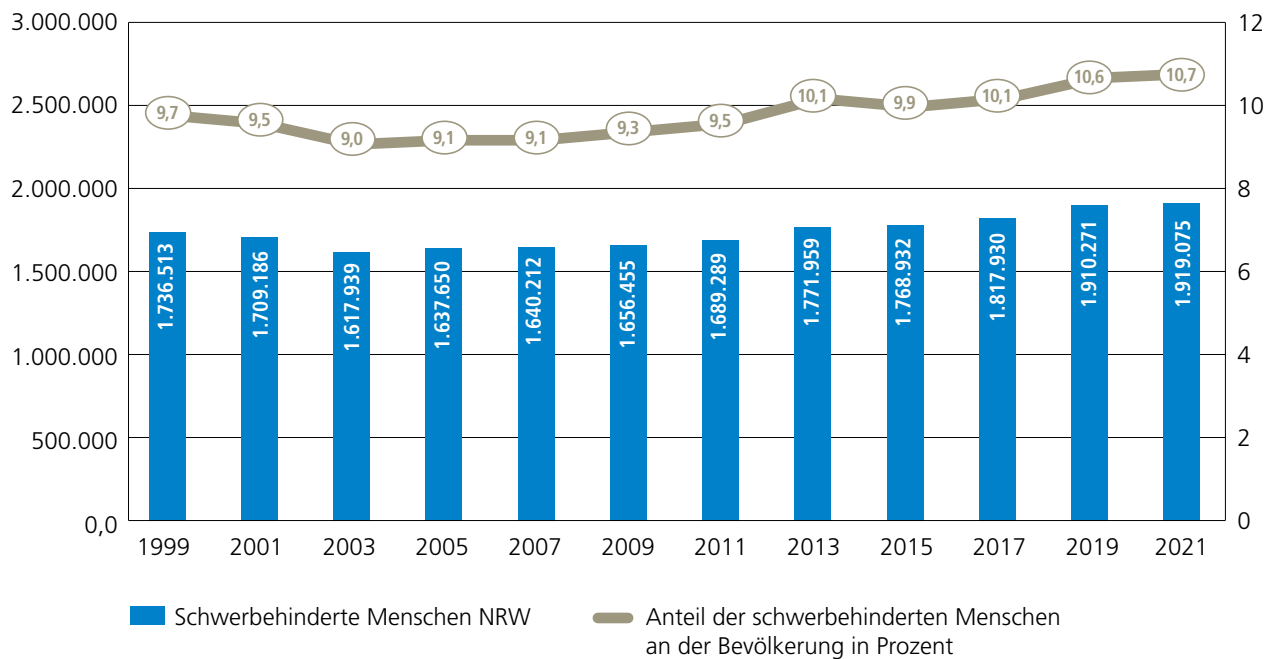
Stand: 31.12.2021

Region	Bevölkerung			Anzahl sbM			Anteil sbM an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
Deutschland	83.237.124	41.066.785	42.170.339	7.795.340	3.917.310	3.878.025	9,4 %	9,5 %	9,2 %
NRW	17.924.591	8.795.533	9.129.058	1.919.075	954.850	964.230	10,7 %	10,9 %	10,6 %
Westf.-Lippe	8.253.956	4.064.452	4.189.504	907.170	457.345	449.820	11,0 %	11,3 %	10,7 %

Quelle: destatis; IT.NRW; eigene Berechnungen der LWL-Statistik

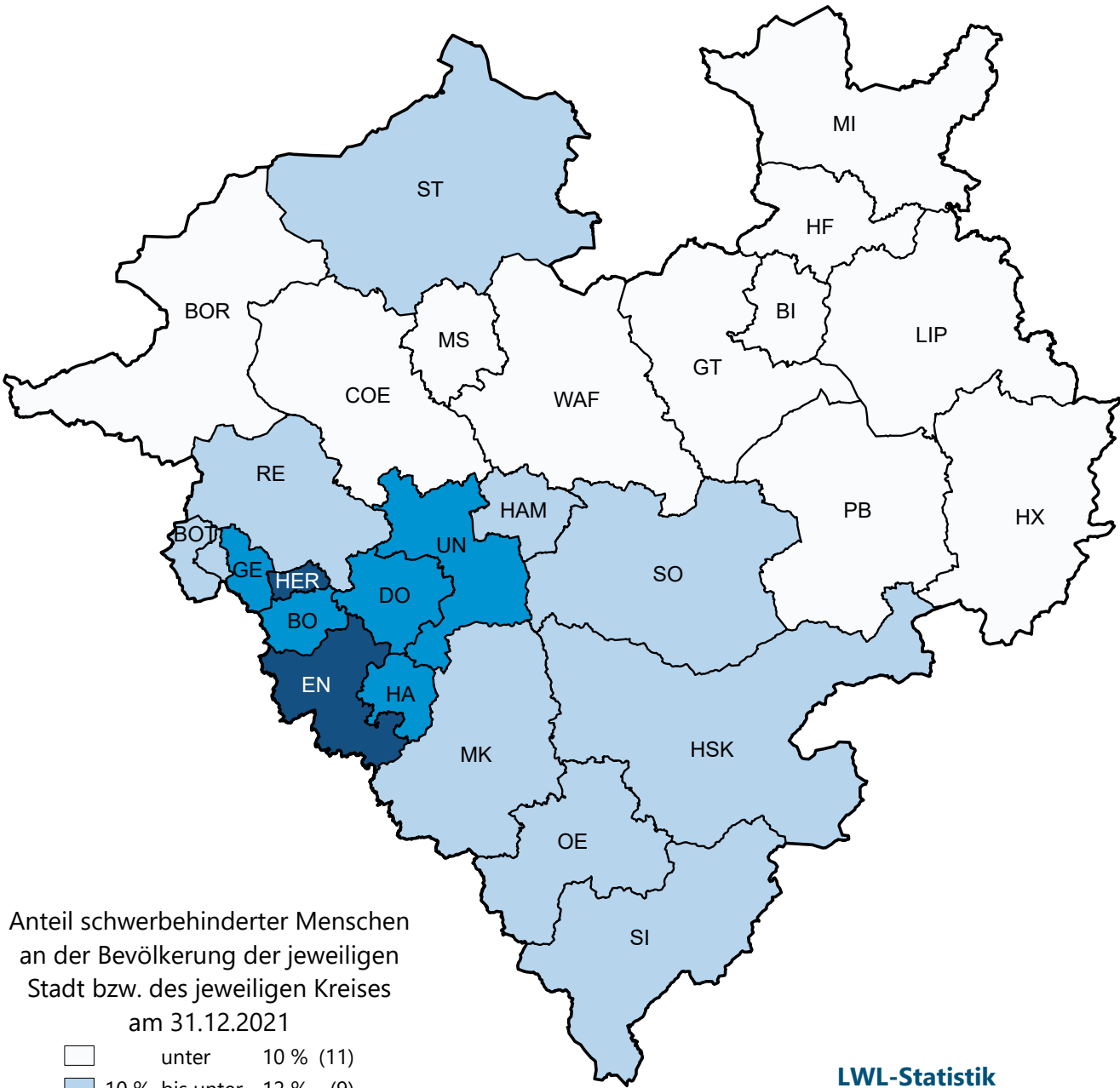


Entwicklung der Anzahl schwerbehinderter Menschen in NRW und ihr Anteil an der Bevölkerung



Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in den 27 Kreisen und kreisfreien Städten in Westfalen-Lippe war unterschiedlich. Besonders hoch war die Zahl der schwerbehinderten Einwohner:innen in der Stadt Herne mit 15,6 Prozent, im Ennepe-Ruhr-Kreis mit 14,8 Prozent und in der Stadt Hagen mit 13,5 Prozent. Deutlich weniger schwerbehinderte Einwohner:innen hatte mit 8,2 Prozent der Kreis Paderborn und mit 8,5 Prozent der Kreis Gütersloh.

Anteil schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung des jeweiligen Kreises oder der jeweiligen Stadt am 31. Dezember 2021



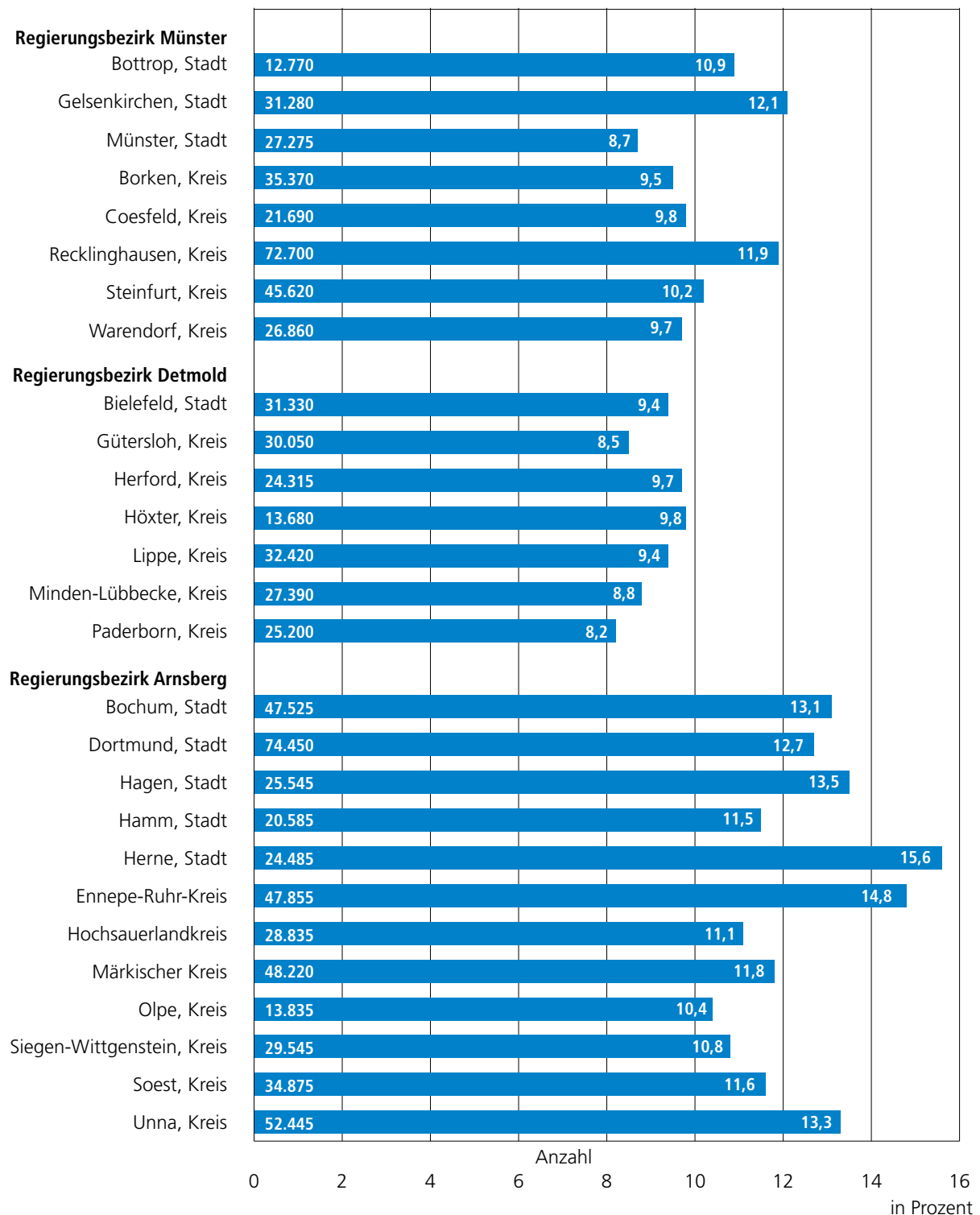
Anteil schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung der jeweiligen Stadt bzw. des jeweiligen Kreises am 31.12.2021

	unter	10 %	(11)
	10 % bis unter	12 %	(9)
	12 % bis unter	14 %	(5)
	14 % und mehr		(2)

LWL-Statistik

Quelle: IT.NRW
Kartengrundlage: © infas LT
2023/03

Anzahl schwerbehinderter Menschen und deren Anteil an der Bevölkerung (in Prozent)*



LWL-Statistik
 Quelle: IT.NRW
 Stand: 31. Dezember 2021

1.2. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Die am 17. April 2023 veröffentlichte Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen nach dem Anzeigeverfahren SGB IX für das Anzeigearbeit 2021 wird nun von der Bundesagentur für Arbeit in neuer Form dargestellt.

Die Neugestaltung der Publikation „Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (Anzeigeverfahren SGB IX)“ zielt auf eine präzise und transparente Darstellung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber:innen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen ab. Darüber hinaus werden die schwerbehinderten Menschen (mit dieser Bezeichnung sind alle anrechnungsfähigen Personen gemeint), die bei diesen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beschäftigt sind, detaillierter beleuchtet.

Die Ist-Quote stellt den Anteil der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätzen an allen zu zählenden Arbeitsplätzen dar. Bisher galt sie als zentrale Größe zur Beurteilung, in welchem Maß die Arbeitgeber:innen ihre Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen erfüllen. Die Ist-Quote bildet aber die unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen nicht ab, da die Berechnungsmethode je nach Anzahl der zu zählenden Arbeitsplätze von einer absoluten zu einer relativen wechselt (siehe Auflistung im folgenden Abschnitt).

Zukünftig wird die Ist-Quote deshalb nur noch für Arbeitgeber:innen mit 60 und mehr zu zählenden Arbeitsplätzen herangezogen.

Für präzise Aussagen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht für alle – auch kleinere – Arbeitgeber:innen **wird die „Erfüllungsquote“ eingeführt. Sie bezeichnet den Anteil der Arbeitgeber:innen, die ihre Beschäftigungspflicht vollständig erfüllt haben, gemessen an allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.** Im Sinne einer möglichst umfassenden Transparenz zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei Arbeitgeber:innen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen wird in der neu gestalteten Publikation dargestellt, inwieweit Arbeitgeber:innen

- die Beschäftigungspflicht vollständig erfüllen (Erfüllungsquote),
- die Beschäftigungspflicht teilweise erfüllen oder
- keinen Pflichtarbeitsplatz besetzt haben.

Eine zusätzliche Abbildung der Ergebnisse als Zeitreihe der letzten 10 Jahre ermöglicht, die Entwicklung anhand der neuen Darstellungsform zu beurteilen.

Die gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigungspflicht

Für Arbeitgeber:innen mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen besteht nach §154 SGB IX die Pflicht, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Im Anzeigeverfahren werden neben schwerbehinderten Menschen auch ihnen nach §2 Absatz 3 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen berücksichtigt. So gehören zu den sonstigen anrechnungsfähigen Personen per Gesetz Menschen mit einem Bergmannsversorgungsschein (§158 Absatz 5 SGB IX) und schwerbehinderte Arbeitgeber:innen (§158 Absatz 4 SGB IX). Bei der Verwendung der Bezeichnung „schwerbehinderte Menschen“ sind gleichwohl alle anrechnungsfähigen Personen umfasst.

§154 Absatz 1 SGB IX legt fest, dass

- Arbeitgeber:innen mit 20 bis unter 40 zu zählenden Arbeitsplätzen einen schwerbehinderten Menschen und
- Arbeitgeber:innen mit 40 bis unter 60 zu zählenden Arbeitsplätzen zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen haben.
- Arbeitgeber:innen mit 60 und mehr zu zählenden Arbeitsplätzen haben mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Abweichend davon haben öffentliche Arbeitgeber:innen des Bundes, die am 31. Oktober 1999 auf mindestens 6 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten, nach §241 Absatz 1 SGB IX auch weiterhin auf 6 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Diese Regelungen beziehen sich nicht auf alle Arbeitsplätze einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers, sondern sind auf die zu zählenden Arbeitsplätze eingeschränkt. Die gesetzlichen Regelungen in § 156 und 157 SGB IX legen fest, welche Stellen nicht als zu zählende Arbeitsplätze zu berücksichtigen sind. Unter anderem sind das Stellen, auf denen Auszubildende oder Rechts- beziehungsweise Studienreferendarinnen und -referendare beschäftigt werden, Stellen von Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 18 Stunden und Stellen, die nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen begrenzt sind. Auf Grundlage der zu zählenden Arbeitsplätze einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers lassen sich die Pflichtarbeitsplätze als Soll-Größe festlegen beziehungsweise berechnen, die der oder die Arbeitgeber:in mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen hat.

Beschäftigt ein oder eine Arbeitgeber:in einen schwerbehinderten Menschen, so gilt in der Regel ein Pflichtarbeitsplatz als besetzt. Dies gilt ungeachtet der Arbeitszeit, die der schwerbehinderte Mensch tätig ist. Stößt die Teilhabe am Arbeitsleben für einen schwerbehinderten Menschen auf besondere Schwierigkeiten, kann dessen Beschäftigung auch auf bis zu drei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden. Bildet eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen beruflich aus, so werden hierfür zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Nach § 163 Absatz 2 SGB IX haben beschäftigungspflichtige Arbeitgeber:innen der zuständigen Agentur für Arbeit jährlich eine Anzeige über die Daten zu erstatten, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht und zur Überwachung ihrer Erfüllung notwendig sind. Dazu gehören insbesondere die Anzahl ihrer zu zählenden Arbeitsplätze und der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze. Wird die gesetzliche Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, so hat der oder die Arbeitgeber:in dem zuständigen Inklusionsamt zugleich mit der Erstattung der Anzeige eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist gemäß § 160 Absatz 2 SGB IX gestaffelt. Haben Arbeitgeber:innen Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) vergeben, können 50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.

Hintergründe für die neue Darstellungsform

Bislang stellt die Ist-Quote als Anteil der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze an allen zu zählenden Arbeitsplätzen eine zentrale Größe dar. Häufig wird die Ist-Quote herangezogen, um Aussagen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht zu treffen. Durch die Heranziehung der Ist-Quote für alle Arbeitgeber:innen unabhängig von der Berechnungsmethode der Soll-Arbeitsplätze wird allerdings suggeriert, dass der Zielwert von 5 Prozent zum Erfüllen der Beschäftigungspflicht für alle Arbeitgeber:innen gleichermaßen gilt.

Für kleinere Arbeitgeber:innen mit weniger als 60 zu zählenden Arbeitsplätzen ist die Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen aber nicht relativ festgelegt, sondern absolut (siehe Auflistung im vorangehenden Abschnitt). Je nach Anzahl der zu zählenden Arbeitsplätze schwankt sie bei relativer Betrachtung zwischen 2,6 und 5 Prozent.

Um einzuschätzen, ob die Beschäftigungspflicht kleinerer Arbeitgeber:innen erfüllt ist, ist daher die Ist-Quote als Grundlage nicht geeignet.

Beispielsweise hat ein Arbeitgeber mit 20 zu zählenden Arbeitsplätzen einen schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen. Wenn er dem nachkommt, ergibt sich rechnerisch eine Ist-Quote von 5 Prozent.

Eine Arbeitgeberin mit 39 zu zählenden Arbeitsplätzen hat ebenfalls einen schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen. Wenn sie dem nachkommt, ergibt sich allerdings eine Ist-Quote von 2,6 Prozent. Es wird deutlich, dass für diese Arbeitgeberin die erfüllte Beschäftigungspflicht mit einer wesentlich kleineren Ist-Quote einhergeht.

Eine ähnliche Differenz zeigt sich für Arbeitgeber:innen mit 40 bis unter 60 zu zählenden Arbeitsplätzen.

Ein Arbeitgeber mit 59 zu zählenden Arbeitsplätzen hat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wenn er dem nachkommt, ergibt sich rechnerisch eine Ist-Quote von 3,4 Prozent (Abbildung 1).

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass dieser Effekt die Ist-Quote aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber:innen erheblich beeinflusst. So hatten

zum Beispiel im Anzeigjahr 2020 knapp zwei Drittel der Arbeitgeber:innen weniger als 60 zu zählende Arbeitsplätze.

Fazit: Knapp zwei Drittel aller Arbeitgeber:innen haben weniger als 60 zu zählende Arbeitsplätze. Für sie ist die Beschäftigungspflicht gesetzlich nicht als Zielquote geregelt, sondern als absolute Zahl. Somit kann für Arbeitgeber:innen mit weniger als 60 zu zählenden Arbeitsplätzen die Beschäftigungspflicht erfüllt sein, auch wenn die Ist-Quote weniger als 5 Prozent beträgt. Die Ist-Quote lässt folglich für einen erheblichen Anteil der Arbeitgeber:innen keinen Rückschluss zu, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt ist oder nicht. **Mit der Neugestaltung der Publikation zur Beschäftigungstatistik schwerbehinderter Menschen soll für alle Größenklassen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern präzise und verständlich dargestellt werden, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt ist und welche Informationen dieser Aussage zugrunde liegen. Die größere Transparenz trägt dazu bei, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben besser zu beurteilen.**

Geänderte Darstellung der Ist-Quote

Die Ist-Quote wird gebildet aus dem Anteil aller mit schwerbehinderten Menschen besetzter Arbeitsplätze an den zu zählenden Arbeitsplätzen. Sie wird künftig nur noch für Arbeitgeber:innen mit 60 und mehr zu zählenden Arbeitsplätzen ausgewiesen.

Die Berechnungsvorschrift der Ist-Quote zielt darauf ab, den Erfüllungsgrad der im SGB IX gesetzlich normierten Beschäftigungspflicht abzubilden. Im Zähler werden die anrechenbar besetzten Pflichtarbeitsplätze und Arbeitsplätze über dem Soll herangezogen.

$$\text{Ist-Quote} = \frac{\text{Besetzte Pflichtarbeitsplätze} + \text{besetzte Arbeitsplätze über dem Soll}}{\text{zu zählende Arbeitsplätze}} \times 100$$

Arbeitgeber:innen mit mindestens 20 zu zählenden Arbeitsplätzen gelten als beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie müssen eine gesetzlich vorgegebene Anzahl von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Diese zu besetzenden Arbeitsplätze werden als Pflichtarbeitsplätze bezeichnet. Hat ein Arbeitge-

ber alle Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt, so ist die Beschäftigungspflicht für diesen Arbeitgeber vollständig erfüllt.

Zukünftig lässt sich mithilfe der Erfüllungsquote ergänzend der Anteil der Arbeitgeber:innen darstellen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllt haben. **Im Gegensatz zur Ist-Quote lässt sich mit der Erfüllungsquote unabhängig von der Größe der Arbeitgeber:innen beurteilen, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt wurde. Die Erfüllungsquote stellt den Anteil der Arbeitgeber:innen dar, die ihre jeweilige Beschäftigungspflicht erfüllt haben, gemessen an allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.**

$$\text{Erfüllungsquote} = \frac{\text{Anzahl Arbeitgeber:innen mit erfüllter Beschäftigungspflicht}}{\text{Anzahl aller beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber:innen}} \times 100$$

Die Erfüllungsquote macht über alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber:innen hinweg die Erfüllung der Beschäftigungspflicht transparent. Sie kann für Vergleiche zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern herangezogen werden, da sie für Arbeitgeber:innen jeder Größenklasse gleichermaßen aussagekräftig ist.

Die Erfüllungsquoten und schwerbehinderte Beschäftigte in den Bundesländern 2021

In Mecklenburg-Vorpommern erfüllen 49,5 Prozent aller Arbeitgeber:innen ihre Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vollständig. In Hamburg dagegen erfüllen lediglich 28,3 Prozent der Arbeitgeber:innen ihre Beschäftigungspflicht vollständig (siehe nebenstehende Tabelle).

Erfüllungsquoten und schwerbehinderte Beschäftigte (einschl. Gleichgestellte) in den Bundesländern

Bundesland	Arbeitgeber			Schwerbehinderte Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte				
	insge- samt	Privat- wirt- schaft	Öffent- licher Dienst	insge- samt	darunter			
					Männer		Frauen	
					Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	35,3	34,0	50,0	139.627	78.774	56,4	60.837	43,6
Bayern	38,9	36,9	63,8	191.999	109.345	57,0	82.645	43,0
Berlin	31,6	30,4	61,5	53.229	23.542	44,2	29.670	55,7
Brandenburg	37,5	36,2	50,1	25.576	11.285	44,1	14.289	55,9
Bremen	34,3	33,3	63,2	11.623	6.483	55,8	5.134	44,2
Hamburg	28,3	27,5	60,7	31.479	16.543	52,6	14.933	47,4
Hessen	43,5	41,0	74,7	102.974	55.339	53,7	47.616	46,2
Mecklenburg- Vorpommern	49,5	47,2	76,0	20.336	8.580	42,2	11.756	57,8
Niedersachsen	37,1	35,8	53,3	94.582	53.333	56,4	41.240	43,6
Nordrhein-Westfalen	43,8	42,6	64,7	265.872	144.124	54,2	121.733	45,8
Rheinland-Pfalz	36,1	34,4	50,2	41.385	22.774	55,0	18.609	45,0
Saarland	35,4	33,6	56,1	12.626	7.266	57,6	5.359	42,4
Sachsen	38,7	37,6	55,9	46.609	21.247	45,6	25.362	54,4
Sachsen-Anhalt	31,8	31,1	41,8	17.059	7.872	46,1	9.186	53,9
Schleswig-Holstein	41,5	39,6	66,1	32.038	15.680	48,9	16.334	51,0
Thüringen	44,7	42,7	66,1	24.254	11.008	45,4	13.243	54,6

LWL-Statistik; Quelle: Bundesagentur für Arbeit Berichtsjahr 2021 (Jahresdurchschnitte)

Die Erfüllungsquoten in Westfalen- Lippe für 2021

Hier zeigt sich, dass 57,9 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Ennepe-Ruhr-Kreis ihre Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vollständig erfüllen (Erfüllungsquote). Hier folgen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Kreis Soest mit 53,1 Prozent vollständiger Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

Dagegen erfüllen in der Stadt Münster nur 35,2 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vollständig (siehe Tabelle auf der nächsten Seite).

Kreisfreie Städte/ Kreise	Arbeitgeber	davon nach Beschäfti- gungspflicht erfüllt	in %	teilweise erfüllt und nicht erfüllt ³⁾	in %	Erfüllungs- quote (eigene Berechnung)
Bielefeld	757	272	35,9	485	64,1	35,9 %
Bochum	645	296	45,9	349	54,1	45,9 %
Bottrop	164	70	42,7	94	57,3	42,7 %
Dortmund	1.036	481	46,4	555	53,6	46,4 %
Gelsenkirchen	405	201	49,6	204	50,4	49,6 %
Hagen	351	175	49,9	176	50,1	49,9 %
Hamm	305	135	44,3	170	55,7	44,3 %
Herne	207	108	52,2	99	47,8	52,2 %
Münster	762	268	35,2	494	64,8	35,2 %
Borken	1.047	457	43,6	590	56,4	43,6 %
Coesfeld	452	194	42,9	258	57,1	42,9 %
Ennepe-Ruhr-Kreis	639	370	57,9	269	42,1	57,9 %
Gütersloh	949	354	37,3	595	62,7	37,3 %
Herford	624	248	39,7	376	60,3	39,7 %
Hochsauerlandkreis	637	310	48,7	327	51,3	48,7 %
Höxter	263	132	50,2	131	49,8	50,2 %
Lippe	668	289	43,3	379	56,7	43,3 %
Märkischer Kreis	989	503	50,9	486	49,1	50,9 %
Minden-Lübbecke	773	300	38,8	473	61,2	38,8 %
Olpe	368	194	52,7	174	47,3	52,7 %
Paderborn	724	260	35,9	464	64,1	35,9 %
Recklinghausen	877	425	48,5	452	51,5	48,5 %
Siegen-Wittgenstein	695	342	49,2	353	50,8	49,2 %
Soest	637	338	53,1	299	46,9	53,1 %
Steinfurt	1.036	456	44,0	580	56,0	44,0 %
Unna	742	356	48,0	386	52,0	48,0 %
Warendorf	553	249	45,0	304	55,0	45,0 %
Westfalen-Lippe	17.305	7.783		9.522		45,0 %
nachrichtlich						
Münsterland	3.850	1.624		2.226		42,2 %
Ostwestfalen-Lippe	4.758	1.855		2.903		39,0 %
Südwestfalen	3.326	1.687		1.639		50,7 %
Westf. Ruhrgebiet	5.371	2.617		2.754		48,7 %

1.3. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL

Nach §163 SGB IX sind die Arbeitgebenden verpflichtet, die Anzahl ihrer Arbeitsplätze und die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter regelmäßig an die für ihren Sitz zuständige Agentur für Arbeit zur Berechnung der Ausgleichsabgabe zu melden. Die Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des Land-

schaftsverbandes Westfalen-Lippe kamen alle ihrer Beschäftigungspflicht von fünf Prozent nach. Außer bei zwei Mitgliedskörperschaften sind im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügige Abweichungen nach oben wie nach unten von unter einem Prozent zu verzeichnen.

Jährliche Abfrage zu der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL

Kreisfreie Städte	Jahresdurchschnittlich anrechnungsfähige Arbeitsplätze	Darunter mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzte Arbeitsplätze 2021		
	Anzahl	Anzahl	in Prozent	Änderung gegenüber Vorjahr
Bielefeld	6.467	454	7,02	– 0,19
Bochum	6.377	692	10,85	– 0,69
Bottrop	1.882	146	7,74	– 0,22
Dortmund	11.388	795	6,97	– 0,20
Gelsenkirchen	6.324	604	9,54	– 0,27
Hagen	3.013	236	7,81	– 0,23
Hamm	2.693	194	7,22	– 0,14
Herne	2.958	305	10,31	0,49
Münster	6.319	357	5,64	– 0,12
Kreise				
Borken	1.193	68	5,68	– 0,52
Coesfeld	855	56	6,54	0,34
Ennepe-Ruhr-Kreis	1.202	122	10,10	3,01
Gütersloh	1.591	97	6,11	– 0,43
Herford	1.102	87	7,86	– 0,84
Hochsauerlandkreis	937	79	8,44	– 0,77
Höxter	796	40	5,01	– 0,17
Lippe	1.798	133	7,42	0,41
Märkischer Kreis	1.585	111	6,99	– 2,75
Minden-Lübbecke	1.602	116	7,22	– 0,22
Olpe	585	37	6,36	– 0,54
Paderborn	1.180	68	5,74	0,06
Recklinghausen	1.880	189	10,05	– 0,14
Siegen-Wittgenstein	1.014	88	8,69	– 0,09
Soest	1.345	113	8,40	– 0,02
Steinfurt	1.319	89	6,76	0,83
Unna	1.631	109	6,69	– 0,71
Warendorf	1.240	87	6,97	– 0,02
nachrichtlich: Verwaltung des LWL	16.412	1.190	7,24	– 0,16

1.4. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2022

Im **Bundesgebiet** schwankten im Kalenderjahr 2022 die Zahlen der arbeitslosen Menschen im Vergleich zum jeweiligen Vormonat zwischen 1,6 Prozent Rückgang und 3,2 Prozent Steigerung. Extrem war die Steigerung im Januar 2022 mit einem Plus von 3,2

2,1 Prozent allerdings nicht ganz so groß aus. Insgesamt war auch die absolute Zahl im Dezember 2022 um 871 schwerbehinderte Menschen niedriger als im Januar 2022.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2022

Monat/Jahr	Bundesgebiet		NRW		Westfalen-Lippe	
	arbeitslose sbM	Veränderung zum Vormonat	arbeitslose sbM	Veränderung zum Vormonat	arbeitslose sbM	Veränderung zum Vormonat
Januar 2022	170.743	+ 3,2 %	51.911	+ 2,1 %	24.513	+ 2,1 %
Februar 2022	168.806	– 1,1 %	51.518	– 0,8 %	24.354	– 0,6 %
März 2022	166.363	– 1,4 %	51.276	– 0,5 %	24.184	– 0,7 %
April 2022	163.757	– 1,6 %	50.746	– 1 %	23.875	– 1,3 %
Mai 2022	161.456	– 1,4 %	50.490	– 0,5 %	23.868	– 0 %
Juni 2022	161.974	+ 0,3 %	50.576	+ 0,2 %	23.922	+ 0,2 %
Juli 2022	163.092	+ 0,7 %	50.967	+ 0,8 %	24.112	+ 0,8 %
August 2022	163.815	+ 0,4 %	50.811	– 0,3 %	24.100	– 0 %
September 2022	161.965	– 1,1 %	50.475	– 0,7 %	24.031	– 0,3 %
Oktober 2022	160.259	– 1,1 %	50.277	– 0,4 %	23.861	– 0,7 %
November 2022	159.972	– 0,2 %	50.149	– 0,3 %	23.739	– 0,5 %
Dezember 2022	159.884	– 0,1 %	49.896	– 0,5 %	23.641	– 0,4 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, LWL-Statistik, eigene Berechnungen

Prozent im Vergleich zum Dezember 2021. Dies ist sicherlich der damaligen Coronasituation geschuldet. Die bundesweite Arbeitslosigkeit konnte im Laufe des Jahres 2022 allerdings aufgefangen werden, sodass am Ende 2022 10.859 schwerbehinderte Menschen weniger arbeitslos waren als zu Beginn des Jahres 2022.

Im Kalenderjahr 2022 waren in **Nordrhein-Westfalen** bei den Arbeitslosenzahlen schwerbehinderter Menschen im Vergleich zum Vormonat Rückgänge zwischen 1,0 Prozent und Steigerungen zwischen 0,2 und 2,1 Prozent zu verzeichnen. Die bundesweite Steigerung von Dezember 2021 auf Januar 2022 von 3,2 Prozent fiel in Nordrhein-Westfalen mit plus

In **Westfalen-Lippe** konnten die Arbeitslosenzahlen schwerbehinderter Menschen im Vergleich zum Vormonat Rückgänge zwischen 0 und 1,3 Prozent sowie Steigerungen zwischen 0 und 2,1 Prozent verzeichnen. Gerade ab Sommer bis zum Ende 2022 sank die Arbeitslosenzahl. So war auch die absolute Zahl im Dezember 2022 um 872 schwerbehinderte Menschen niedriger als im Januar 2022.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen nach Geschlecht

Monat/Jahr	Deutschland					
	arbeitslose sbM			Veränderung zum Vormonat		
	insgesamt	davon Männer	Frauen	insgesamt	davon Männer	Frauen
Dezember 2021	165.441	98.474	66.967			
Januar 2022	170.743	102.024	68.718	+ 3,2 %	+ 3,6 %	+ 2,6 %
Februar 2022	168.806	101.175	67.630	– 1,1 %	– 0,8 %	– 1,6 %
März 2022	166.363	99.730	66.632	– 1,4 %	– 1,4 %	– 1,5 %
April 2022	163.757	97.864	65.893	– 1,6 %	– 0,9 %	– 1,1 %
Mai 2022	161.456	96.567	64.889	– 1,4 %	– 1,3 %	– 1,5 %
Juni 2022	161.974	96.730	65.243	+ 0,3 %	+ 0,2 %	+ 0,5 %
Juli 2022	163.092	97.286	65.805	+ 0,7 %	+ 0,6 %	+ 0,9 %
August 2022	163.815	97.417	66.398	+ 0,4 %	+ 0,1 %	+ 0,9 %
September 2022	161.965	96.327	65.638	– 1,1 %	– 1,1 %	– 1,1 %
Oktober 2022	160.259	95.305	64.954	– 1,1 %	– 1,1 %	– 1 %
November 2022	159.972	95.208	64.764	– 0,2 %	– 0,1 %	– 0,3 %
Dezember 2022	159.884	95.243	64.641	– 0,1 %	– 0 %	– 0,2 %

Monat/Jahr	NRW					
	arbeitslose sbM			Veränderung zum Vormonat		
	insgesamt	davon Männer	Frauen	insgesamt	davon Männer	Frauen
Dezember 2021	50.828	30.123	20.705			
Januar 2022	51.911	30.840	21.071	+ 2,1 %	+ 2,4 %	+ 1,8 %
Februar 2022	51.518	30.682	20.836	– 0,8 %	– 0,5 %	– 1,1 %
März 2022	51.276	30.632	20.644	– 0,5 %	– 0,2 %	– 0,9 %
April 2022	50.746	30.228	20.518	– 1 %	– 1,3 %	– 0,6 %
Mai 2022	50.490	30.168	20.322	– 0,5 %	– 0,2 %	– 1 %
Juni 2022	50.576	30.197	20.379	+ 0,2 %	+ 0,1 %	+ 0,3 %
Juli 2022	50.967	30.324	20.643	+ 0,8 %	+ 0,4 %	+ 1,3 %
August 2022	50.811	30.247	20.564	– 0,3 %	– 0,3 %	– 0,4 %
September 2022	50.475	30.078	20.397	– 0,7 %	– 0,6 %	– 0,8 %
Oktober 2022	50.277	29.894	20.383	– 0,4 %	– 0,6 %	– 0,1 %
November 2022	50.149	29.891	20.258	– 0,3 %	– 0 %	– 0,6 %
Dezember 2022	49.896	29.738	20.158	– 0,5 %	– 0,5 %	– 0,5 %

Westfalen-Lippe

Monat/Jahr	arbeitslose sbM			Veränderung zum Vormonat		
	insgesamt	davon		insgesamt	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Dezember 2021	24.005	14.426	9.579			
Januar 2022	24.513	14.737	9.776	+ 2,1 %	+ 2,2 %	+ 2,1 %
Februar 2022	24.354	14.680	9.674	– 0,6 %	– 0,4 %	– 1 %
März 2022	24.184	14.660	9.524	– 0,7 %	– 0,1 %	– 1,6 %
April 2022	23.875	14.439	9.436	– 1,3 %	– 1,5 %	– 0,9 %
Mai 2022	23.868	14.454	9.414	– 0 %	+ 0,1 %	– 0,2 %
Juni 2022	23.922	14.445	9.477	+ 0,2 %	– 0,1 %	+ 0,7 %
Juli 2022	24.112	14.454	9.658	+ 0,8 %	+ 0,1 %	+ 1,9 %
August 2022	24.100	14.466	9.634	– 0 %	+ 0,1 %	– 0,2 %
September 2022	24.031	14.486	9.545	– 0,3 %	+ 0,1 %	– 0,9 %
Oktober 2022	23.861	14.341	9.520	– 0,7 %	– 1 %	– 0,3 %
November 2022	23.739	14.315	9.424	– 0,5 %	– 0,2 %	– 1 %
Dezember 2022	23.641	14.260	9.381	– 0,4 %	– 0,4 %	– 0,5 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, LWL-Statistik, eigene Berechnungen

Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung
Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Petra Wallmann

Telefon: 0251 591-3461

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

2

Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

2.1. Die Erhebung der Ausgleichsabgabe im Jahr 2022 für das Jahr 2021

Im Jahr 2021 bestimmten uns noch vorbeugende Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie. Trotz der noch bestehenden Pandemie gab es im Jahr 2022 keine Ausnahmeregelungen bei der Erhebung und Vereinnahmung der Ausgleichsabgabe. Im Jahr 2022 erreichten das LWL-Inklusionsamt Arbeit gut 17.500 Anzeigen von Arbeitgebenden mit Firmensitz in Westfalen-Lippe.

Anzeigepflichtig sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgebende, zahlungspflichtig sind sie jedoch nur, wenn die Beschäftigungspflicht nicht vollständig erfüllt wird. Von der Beschäftigungspflicht sind Kleinbetriebe mit bis zu 20 Arbeitsplätzen vollständig ausgenommen, mit bis zu 40 beziehungsweise 60 Arbeitsplätzen haben sie einen beziehungsweise zwei Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Alle anderen privaten und öffentlichen Arbeitgeber:innen in Westfalen-Lippe haben auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Solange Arbeitgebende die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden im Erhebungsjahr unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe.

Arbeitgebende müssen gemäß §163 Absatz 2 SGB IX bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr eine Anzeige über die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit abgeben und die selbst errechnete Ausgleichsabgabe an das für den Arbeitgeber-Hauptsitz zuständige Integrations-/Inklusionsamt zahlen (§160 Absatz 4 Satz 1 SGB IX). Nach §160 Absatz 4

Satz 3 ist das LWL-Inklusionsamt Arbeit gesetzlich dazu verpflichtet, für Zahlungen nach dem 31. März Säumniszuschläge zu erheben.

Die **Höhe der Ausgleichsabgabe** staffelt sich nach dem Erfüllungsgrad der Beschäftigungsquote und wird als Monatszahlbetrag beziffert. Ab dem Erhebungsjahr 2021 wurden die Staffelbeträge erhöht. Wann Staffelbeträge erhöht werden, ist gekoppelt an die Entwicklung der Bezugsgröße für die Sozialversicherung (§18 Absatz 1 SGB IV), die der Entwicklung des Durchschnittsentgelts der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. Sie werden erhöht, wenn sich zum 1. Januar eines Kalenderjahres die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. Die Staffelbeiträge für unbesetzte Pflichtarbeitsplätze wurden zuletzt jeweils zum 1. Januar in den Jahren 2012, 2016 und nun für das Erhebungsjahr 2021 erhöht. Die Einnahmen haben sich vorwiegend durch die Erhöhung der Staffelbeträge um rund 10,2 Millionen Euro erhöht.

Kleinbetriebe mit bis zu 40 Arbeitsplätzen, die weniger als einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, mussten nun für das Erhebungsjahr 2021 140,00 Euro statt 125,00 Euro zahlen. Hatte der Kleinbetrieb bis zu 60 Arbeitsplätze und beschäftigte weniger als einen beziehungsweise zwei schwerbehinderte Menschen, wurden je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz statt 125,00 Euro beziehungsweise 220,00 Euro für das Erhebungsjahr 2021 nunmehr 140,00 Euro beziehungsweise 245,00 Euro bezahlt.



Bei allen größeren Unternehmen staffelte sich die Ausgleichsabgabe ebenfalls nach dem Erfüllungsgrad der Beschäftigungsquote:

- bis 2 Prozent Beschäftigungsquote nun 360,00 Euro statt 320,00 Euro,
- 2 Prozent bis 3 Prozent Beschäftigungsquote 245,00 Euro statt 220,00 Euro,
- 3 Prozent bis 5 Prozent Beschäftigungsquote 140,00 Euro statt 140,00 Euro.

Im Vergleich zum Vorjahr steigerten sich die Arbeitgeberanzeigen um gut 200 auf insgesamt mehr als 17.500 Anzeigen. **Auf Basis dieser Anzeigen wurden vom LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2022 insgesamt 66,5 Millionen Euro Ausgleichsabgabe erhoben.** Die Ausgleichsabgabe ist im Vergleich zum Vorjahr somit um 10,2 Millionen Euro gestiegen. Ursächlich dafür ist die Erhöhung der Staffelbeträge im Erhebungsjahr 2021. Aber auch die Steigerung der Arbeitgeberanzeigen trugen dazu bei, dass höhere Einnahmen generiert wurden.

Mit der Ausgleichsabgabe werden die Leistungen des LWL-Inklusionsamt Arbeit im Schwerbehindertenrecht finanziert. **Deshalb hat sie zwei Funktionen: eine Ausgleichs- und eine Antriebsfunktion.** Auf der einen Seite hat sie die Aufgabe, einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern zu schaffen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen und denen dadurch zusätzliche Kosten entstehen. Auf der anderen Seite soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgebende motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Denn selbst wenn Ausgleichsabgabe gezahlt wird, besteht für die Arbeitgebenden weiterhin die Beschäftigungsverpflichtung (§160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

**Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit**



**Referatsleiterin
Referat Recht, Querschnitt,
Ausgleichsabgabe,
Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Hannelore Weidemann**

Telefon: 0251 591-3810

E-Mail:

hannelore.weidemann@lwl.org

Auch nicht schwerbehinderte Menschen können gegebenenfalls auf einen Pflichtplatz angerechnet werden!

Ein Unternehmen im Einzelhandel hatte im Erhebungsjahr 2021 mehr als 20 Arbeitsplätze und musste somit eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit einreichen. Dieses Unternehmen wäre zahlungspflichtig gewesen, da kein/e schwerbehinderte/r Arbeitnehmer:in beschäftigt wurde. Die Höhe der zu zahlenden Ausgleichsabgabe hätte somit 1.680,00 Euro betragen. Das Unternehmen hatte jedoch eine den schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Person beschäftigt, sodass keine Ausgleichsabgabe zu zahlen war.

Um solche Personen bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigen, müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

Menschen mit einem GdB von 30 bis unter 50 können zur Erlangung oder Sicherung des Arbeitsplatzes bei der Agentur für Arbeit die Gleichstellung beantragen (§§ 2 Absatz 3 SGB IX, 151 Absatz 2 SGB IX). Die Gleichstellung wird ab Antragseingang wirksam (§ 151 Absatz 2 Satz 2 SGB IX). Sie kann befristet werden (§ 151 Absatz 2 Satz 3 SGB IX). Näheres zur Gleichstellung regelt die Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit.

Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des Zusatzurlaubs (§ 208 SGB IX) und der Vergünstigungen im öffentlichen Nahverkehr angewendet (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

Guter Rat:

Nicht nur schwerbehinderte Menschen können also auf einen Pflichtplatz angerechnet werden, sondern auch Personen, die die oben genannten Voraussetzungen erfüllen.

Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Erhebung der Ausgleichsabgabe
Andreas Königkamp**

Telefon: 0251 591-4729

E-Mail: andreas.koenigkamp@lwl.org



2.2. Finanzsituation und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe darf nach §160 Absatz 5 SGB IX nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben verwendet werden.

Die zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe sind nach §14 Absatz 1 SchwbAV für folgende Leistungen – vorrangig für die beiden erstgenannten – zu verwenden:

1. Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen,
2. Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, einschließlich der Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen,
3. Leistungen für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben,
4. Leistungen zur Durchführung von Forschungs- und Modellvorhaben auf dem Gebiet der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, sofern ihnen ausschließlich oder überwiegend regionale Bedeutung zukommt oder beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales beantragte Mittel aus dem Ausgleichsfonds nicht erbracht werden konnten,
5. Maßnahmen der beruflichen Orientierung und
6. Leistungen zur Deckung eines Teils der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit oder für ein Budget für Ausbildung und
7. Leistungen an Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und an andere Leistungsanbieter im Sinne des §60 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zur Kompensation der aufgrund der COVID-19-Pandemie gesunkenen Arbeitsentgelte der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen, soweit nach §36 Satz 4 zusätzliche Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen.

Verwaltungs- und Verfahrenskosten des LWL-Inklusionsamts Arbeit dürfen explizit nicht aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

Finanzsituation

Das Jahr 2022 hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit einem Jahresüberschuss in Höhe von +27,1 Millionen Euro abgeschlossen.

Erträge und Aufwendungen in Millionen Euro	2021	2022
Erträge	82,1	88,9
Aufwendungen	53,6	61,8
Jahresergebnis	+28,5	+27,1

Der Bestand an liquiden Mitteln ist zum 31. Dezember 2022 auf 195,2 Millionen Euro angestiegen. Hiervon sind 62 Millionen Euro durch erteilte Förderzusagen und Bewilligungsbescheide bereits gebunden.

Für die nächsten Jahre besteht aufgrund der demografischen Entwicklung ein strukturelles Finanzrisiko. Zu erwarten ist, dass der Anteil der schwerbehinderten Menschen im Erwerbsalter deutlich zunehmen wird. Dies kann zu geringeren Erträgen und höheren Aufwendungen führen: Einerseits ist zu erwarten, dass mehr schwerbehinderte Menschen eine finanzielle Unterstützung benötigen, um einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen zu können. Gleichzeitig werden mehr Arbeitgeber:innen die vorgeschriebene Beschäftigungsquote erfüllen, was zu geringeren Zahlungsverpflichtungen im Bereich der Ausgleichsabgabe führt. Abzuwarten ist, wie sich der zu erwartende Fachkräftemangel auf die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen auswirken wird.

Hinzu kommt, dass ein großer Teil der vom LWL-Inklusionsamt Arbeit finanzierten Leistungen von der allgemeinen Preisentwicklung beeinflusst werden. Die aus dem Ukraine-Konflikt resultierende Entwicklung der Verbraucherpreise und der Tarifabschlüsse werden daher ebenfalls zu höheren Aufwendungen führen.

Erträge

Die Höhe der Ausgleichsabgabe, die private und öffentliche Arbeitgeber:innen zahlen müssen, wenn sie nicht die vorgeschriebene Zahl der schwerbehinderten Menschen beschäftigen, wurde zum 1. Januar 2021 erhöht. Mit einem Jahr Versatz resultiert daraus in 2022 ein deutlicher Anstieg der Erträge:

Erträge in Millionen Euro	2021	2022
Ausgleichsabgabe	56,2	66,5
Finanzausgleich der Integrationsämter	14,8	15,5
Drittmittel	8,9	4,7
Sonstiges	2,1	2,2
Insgesamt	82,1	88,9

Der Rückgang der Drittmittel ist darauf zurückzuführen, dass das LWL-Inklusionsamt Arbeit in 2021 5,2 Millionen Euro aus dem „Bundesprogramm Alle im Betrieb“ (AIB) zur Förderung von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben erhalten hat.

Aufwendungen

Die Aufwendungen des Jahres 2022 teilen sich wie folgt auf:

- 4,8 Millionen Euro wurden an schwerbehinderte Menschen ausgezahlt (Arbeitsassistenz, Weiterbildungsmaßnahmen, technische Arbeitshilfen, et cetera).
- 21,1 Millionen Euro wurden an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausgezahlt. Davon entfielen 13,4 Millionen Euro auf Inklusionsbetriebe und 2,0 Millionen Euro auf das LWL-Budget für Arbeit.
- 12,5 Millionen Euro wurden an den Ausgleichsfond des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben weitergeleitet.
- 3,8 Millionen Euro wurden für Begleitende Hilfen der Fachstellen (örtliche Träger) zur Verfügung gestellt.
- 19,6 Millionen Euro wurden für sonstige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit verwendet. Davon entfallen 15,7 Millionen Euro auf die Finanzierung der Integrationsfachdienste (IFD).

In den Jahren 2020 und 2021 hat das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) den Anteil der Ausgleichsabgabe, der an den Ausgleichsfond für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nach §161 SGB IX abzuführen ist, halbiert. Da diese Maßnahme in 2022 nicht fortgeführt wurde, hat sich der Aufwand für den Ausgleichsfond in 2022 wieder erhöht.

Aufwendungen in Millionen Euro	2020	2022
Leistungen an schwerbehinderte Menschen	4,1	4,8
Leistungen an Arbeitgebende (inklusive LWL-Budget für Arbeit)	20,8	21,1
Zahlung an den Ausgleichsfonds des BMAS	6,2	12,5
Begleitende Hilfen der Fachstellen (örtliche Träger)	3,7	3,8
Sonstige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit	18,8	19,6
Insgesamt	53,6	61,8

2.3. Leistungen an Arbeitgeber:innen (ohne Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit)

Verwendungszweck	2021	2022
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen		
– Aufwand in Euro	522.785 €	373.759 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	114	80
– davon weiblich	19	14
Behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung		
– Aufwand in Euro	658.784 €	513.630 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	246	173
– davon weiblich	96	66
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen		
– Aufwand in Euro	4.312.056 €	4.803.532 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.151	1.122
– davon weiblich	424	407
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung		
– Aufwand in Euro	26.000 €	10.000 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	11	4
– davon weiblich	6	1
Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements		
– Aufwand in Euro	0 €	0 €
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt		
– Aufwand in Euro	5.519.625 €	5.700.922 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.522	1.379
– davon weiblich	545	488
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger		
Technische Arbeitshilfen		
– Aufwand in Euro	2.398.635 €	2.253.494 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.180	950
– davon weiblich	594	454
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die örtlichen Träger insgesamt		
– Aufwand in Euro	7.918.260 €	7.954.415 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	2.702	2.329
– davon weiblich	1.139	942

2.4. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Verwendungszweck	2021	2022
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Leistungen zur Arbeitsassistenz		
– Aufwand in Euro	3.059.708 €	3.642.521 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	199	223
– davon weiblich	94	111
Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten		
– Aufwand in Euro	906.542 €	968.071 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	109	122
– davon weiblich	51	54
Unterstützte Beschäftigung		
– Aufwand in Euro	106.320 €	153.664 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	8	3
– davon weiblich	4	2
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt		
– Aufwand in Euro	4.072.570 €	4.764.256 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	316	348
– davon weiblich	149	167
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger		
Technische Arbeitshilfen		
– Aufwand in Euro	829.186 €	1.048.347 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	304	337
– davon weiblich	149	178
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes		
– Aufwand in Euro	436.378 €	469.813 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	50	77
– davon weiblich	26	37
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit		
– Aufwand in Euro	13.529 €	72.897 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	10	9
– davon weiblich	4	5
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung		
– Aufwand in Euro	37.018 €	3.680 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	7	2
– davon weiblich	4	2
Hilfen in besonderen Lebenslagen		
– Aufwand in Euro	22.112 €	26.192 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	22	15
– davon weiblich	15	9
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger insgesamt		
– Aufwand in Euro	1.338.224 €	1.620.930 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	393	440
– davon weiblich	198	231
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die örtlichen Träger insgesamt		
– Aufwand in Euro	5.410.794 €	6.385.185 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	709	788
– davon weiblich	347	398

2.5. Förderungen von Inklusionsbetrieben

Verwendungszweck	2021	2022
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Aufbau, Ausstattung, Erweiterung, Modernisierung, Beratung	1.020.595 €	1.248.831 €
Besonderer Aufwand	3.741.588 €	3.828.210 €
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	7.557.606 €	8.357.956 €
Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	2.211	2.232
– davon weiblich	845	853
Anzahl der Inklusionsbetriebe	171	169
Insgesamt	12.319.789 €	13.434.997 €

2.6. Übrige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Verwendungszweck	2021	2022
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Psychosoziale Betreuung/Leistungen an Integrationsfachdienste	15.839.143 €	15.724.456 €
Institutionelle Förderung (insbesondere Werkstätten für behinderte Menschen)	6.227 €	0 €
Sonderprogramme „aktion5“, „Übergang plus 3“, „KAoA-STAR“, „LWL-Budget für Arbeit“	3.945.404 €	3.674.288 €
Aufklärungs-, Schulungs-, und Bildungsmaßnahmen	512.714 €	668.514 €
Sonstiges	1.532.015 €	1.453.483 €
Insgesamt	21.835.504 €	21.520.740 €

Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



Referatsleiter
Referat Finanzen
Daniel Brinkmann

Telefon: 0251 591-4862
E-Mail: daniel.brinkmann@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

3

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

3.1. Ein wichtiges Instrument zur Sicherung des Arbeitsplatzes

Zu den Kernaufgaben des LWL-Inklusionsamts zählt das Erbringen von Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit trägt durch vielfältige Leistungen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben maßgeblich dazu bei, das Ziel der UN-BRK, nach dem jeder Mensch ein Recht auf Arbeit hat, zu verwirklichen. Dabei bietet es sowohl den Arbeitgebenden, als auch den Menschen mit Schwerbehinderung zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten an. Beispielfhaft aufgeführt seien hier die Leistungen an Arbeitgeber:innen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen, zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen sowie Leistungen an den schwerbehinderten Menschen selbst in Form von Arbeitsassistenzeleistungen, Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs,- Schulungs,- und Bildungsmaßnahmen und vieles mehr (im Einzelnen: §185 Absatz 3 bis 5 SGB IX in Verbindung mit den Regelungen aus der Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung). Finanziert werden diese Leistungen ausschließlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Die begleitenden Hilfen sind ein wichtiges Instrument zur Arbeitsplatzsicherung. Je frühzeitiger das LWL-Inklusionsamt Arbeit eingeschaltet wird, umso besser kann durch geeignete Maßnahmen der Begleitenden Hilfe sichergestellt werden, dass Probleme am Arbeitsplatz möglichst erst gar nicht entstehen und Kündigungsverfahren vermieden werden.

Im Jahr 2022 haben die Fallmanagerinnen und Fallmanager des LWL-Inklusionsamts Arbeit insgesamt 10.465.177,52 Euro für Mittel der Begleitenden Hilfe an Arbeitgebende und Menschen mit Schwerbehinderung ausgezahlt und damit für 1.707 Menschen einen wertvollen Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung geleistet.

Das Ziel, den Arbeitsplatz schwerbehinderter Menschen zu sichern und zu erhalten, verfolgen die Fallmanager:innen beim LWL-Inklusionsamt Arbeit in ihrer täglichen Arbeit engagiert und kompetent. Sie beraten telefonisch und vor Ort sowohl Arbeitgeber:innen als auch die schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen intensiv über die zahlreichen



Fördermöglichkeiten, die das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Mittel vorhält.

Bei all diesen Maßnahmen arbeiten die Fallmanager:innen des LWL-Inklusionsamts eng mit den infrage kommenden anderen Leistungsträgern, den verschiedenen internen Fachdiensten (beispielsweise technische Berater bei der behinderungsgerechten Einrichtung oder Gestaltung des Arbeitsplatzes, Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung, Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung) und den externen Fachdiensten (beispielsweise Integrationsfachdienste (IFD)) zusammen, um für Arbeitgeber:innen und schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen eine individuelle und von allen Seiten akzeptierte optimale Lösung herbeizuführen. Wie das nachstehende Beispiel zeigt, ist auch eine gute Zusammenarbeit mit den betrieblichen Interessenvertretungen ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Inklusion.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiterin Einzelfallhilfen
Schwerbehindertenrecht,
Bergmannsversorgungsschein
NRW**

Eva Jäger-Kuhlmann

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail:

eva-maria.jaeger-kuhlmann@lwl.org

Die Begleitenden Hilfen sind vielfältig



Edith Jerke hat als Vertriebsmitarbeiterin einen Büroarbeitsplatz. Foto: Walkenhorst

Edith Jerke arbeitet als erfahrene Vertriebsmitarbeiterin bei der BeDirect GmbH & Co. KG in Gütersloh, einem Unternehmen, das von Bertelsmann und Creditreform gegründet wurde. Sie hat einen klassischen Bürojob am Schreibtisch, bearbeitet ein- und ausgehende Schriftstücke – meistens E-Mails – am PC mit zehn Fingern und telefoniert mit Kunden. Sie teilt sich das Büro mit mehreren Kolleginnen und Kollegen und hat bereits von ihrer Arbeitgeberin einen höhenverstellbaren Schreibtisch, eine ergonomische Tastatur und Maus erhalten.

Frau Jerke verlor dann bei einem häuslichen Gartenunfall mit einer Heckenschere einen großen Teil des Ringfingers. Nach der medizinischen Versorgung und Anpassung einer Fingerprothese bleibt die Belastbarkeit der Hand eingeschränkt, die anliegenden Finger können nur teilweise gebogen werden, ein Faustschluss ist sehr schwierig. Außerdem hat sie Schmerzen bis in die Oberarme/Schultern/Hals-Nackenbereich. Zusammen mit schon lange vorhandenen Rückenproblemen und Zukunftsängsten ergab sich eine psychisch belastende

Situation. Die Sorge treibt Frau Jerke um, ob sie mit ihrer Handverletzung noch den Ansprüchen des Arbeitgebers gerecht werden kann?

„Ich fand das toll, wie das abgelaufen ist, das hat mir in meiner Problematik sehr geholfen.“

Die Fachstelle des Kreises Gütersloh schaltet den Integrationsfachdienst Bielefeld/Gütersloh ein und dieser steht für die psychosoziale Begleitung von Frau Jerke im Hintergrund in den nächsten Monaten Verfügung.

Im BEM-Team wird abgesprochen, Frau Jerke durch technische Hilfsmittel zu unterstützen. Infrage kommen



Eine Spezialtastatur unterstützt Frau Jerke. Foto: Walkenhorst

eine Einhandtastatur und eine Spracheingabesoftware mit Headset. Der Betriebsarzt unterstützt diese Idee.

Zur Ausstattung mit einer Spracherkennungssoftware ergeben sich bei der Arbeitgeberin viele Fragen, beispielsweise „Was bringt eine Spracherkennungssoftware, wenn es nur wenige lange Texte gibt, die Frau Jerke diktieren müsste? Eigentlich gibt es eher kurze Textbausteine, die mit der Maus angeklickt werden müssen?“

Ohne Spezialisten geht es hier nicht weiter und daher wird die Meier & Schütte GmbH & Co. KG aus Worms für eine fachliche Beratung hinzugezogen. Die Vorstellung der Spracherkennungssoftware Dragon überzeugt das BEM-Team, die Arbeitgeberin und vor allem aber Frau Jerke!

Die Fachstelle bewilligt nach §26 SchwbAV 90 Prozent der Kosten für die Beschaffung der Spracherkennungssoftware inklusive einer Schulung aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Die Arbeitgeberin klärt die technischen Voraussetzungen, begleitet positiv die gesamte Maßnahme und nach Installation und Schulung gewöhnt sich Frau Jerke an die neuen Anforderungen. Hier hilft ihr der Ehrgeiz und eigene Anspruch, das schaffen zu wollen.

Rückwirkend sagt sie: „Ich fand das toll, wie das abgelaufen ist, das hat mir in meiner Problematik sehr geholfen.“ Sie hat die Belastung der Hand verlagern können und nutzt zwischendurch immer mal wieder die Spracherkennung. Manches nutzte sie zwar nicht, aber „es ist wunderbar zu wissen, dass ich darauf zugreifen kann!“ Das habe auch ihre Psyche entlastet.

Gemeinsam für die Belange der schwerbehinderten Menschen arbeiten

Inklusion im Arbeitsleben kann nur gelingen, wenn der schwerbehinderte Mensch, Arbeitgebende, die beteiligten Leistungsträger einschließlich der Fachdienste und die Schwerbehindertenvertretung gut zusammenarbeiten. Bei der Gewährung von Arbeitsassistenz ist eine enge Abstimmung mit den beteiligten Leistungsträgern und ausführenden Stellen erforderlich. Das Beispiel von Herrn Kasing zeigt, wie wertvoll diese Zusammenarbeit ist.

Herr Paul Kasing hat im Sommer 2018 eine Ausbildung als Industriekaufmann bei der Bertelsmann SE & Co. KGaA in Gütersloh begonnen. Er leidet seit seiner Kindheit an einer Muskelerkrankung. Seine Arme und Beine kann er gar nicht, die Hände nur eingeschränkt bewegen. Er ist auf die Benutzung eines Rollstuhles angewiesen und benötigt für jegliche Handreichungen am Arbeitsplatz Unterstützung: Anschluss aller erforderlichen Geräte wie Tablet, Laptop, Aufsetzen des Headsets bei Telefonaten, Bedienen des Kopierers, Einholung und Abheften von Poststücken, Aufhalten von nicht barrierefreie Türen.

Herr Kasing hat während der Schulzeit bereits mehrere Praktika bei der Firma Bertelsmann SE absolviert. Der Kontakt entstand durch seinen Vater, der ebenfalls dort beschäftigt ist. Dies erleichterte Herrn Kasing den Einstieg. Aufgrund der Praktika entwickelte sich sein Berufswunsch und er bewarb sich für eine Ausbildung als Industriekaufmann. Nach erfolgreichem Eignungstest und Vorstellungsgespräch entschied sich der Arbeitgeber für seine Einstellung. Aufgrund der besonderen Herausforderungen wurden im Vorfeld viele Gespräche mit zuständigen Ämtern, wie der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt geführt. Anfängliche Bedenken des Arbeitgebers konnten dadurch ausgeräumt werden. Hilfreich war auch, dass sich die Schwerbehindertenvertretung sehr für Herrn Kasing einsetzte.

Vor Beginn der Ausbildung mussten die behinderungsbedingten Voraussetzungen für ihn geschaffen werden. Welche technische Unterstützung brauchte er am Arbeitsplatz und in der Berufsschule? In welchem Umfang war Unterstützung für Handreichungen am

Arbeitsplatz, in der Berufsschule und auf dem Weg zur Arbeit und zur Berufsschule notwendig? Herr Kasing hatte bereits Erfahrung mit Assistenz, da er in der Schule dauerhaft durch eine Schulassistentin begleitet worden war.

Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen

Während der Ausbildung ist die Agentur für Arbeit für die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben zuständig. Die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, die behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsstätte sowie die Wegeassistenz werden von der Agentur für Arbeit in eigener Zuständigkeit geprüft und bewilligt. Für die Prüfung und Bewilligung der Arbeitsassistenz beauftragt die Agentur für Arbeit das LWL-Inklusionsamt Arbeit. Hier ist eine enge Abstimmung beider Stellen erforderlich. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit ermittelt den Umfang und die Kosten der Arbeitsassistenz und übernimmt die gesamte Abwicklung. Die Höhe der Kosten ist wiederum mit dem Leistungsträger, der Agentur für Arbeit, abzustimmen. Dies gilt auch, sollte sich im Nachhinein der Bedarf ändern.

Handreichungen durch Arbeitsassistenz

Herr Kasing braucht im Laufe eines Arbeitstages unregelmäßig immer wieder mal Unterstützung. Bündeln kann man diese Aufgaben leider nicht und auch durch technische Unterstützung können Handreichungen durch Arbeitsassistenz nicht ersetzt werden. Herrn Kasing wurde somit für die gesamte Dauer der betrieblichen und schulischen Ausbildung Arbeitsassistenz vom LWL-Inklusionsamt Arbeit in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit bewilligt.



Paul Kasing hat eine Ausbildung als Industriekaufmann geschafft und einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Er entschied sich für das sogenannte Dienstleistersmodell – er beauftragte einen Dienstleister mit der Durchführung der Arbeitsassistenz. Dieser Dienstleister stellt die tägliche Durchführung der Arbeitsassistenz durch seine Mitarbeiter:innen sicher. Im Fall von Herrn Kasing wurde die Assistenz durch eine feste Mitarbeiterin übernommen. So konnten sich beide gut aufeinander einstellen. Ist die Mitarbeiterin mal verhindert, sorgt der Dienstleister für Ersatz.

Während seiner Ausbildung begleitete die Schwerbehindertenvertretung des Betriebes Herr Kasing eng. Bei allen behinderungsbedingten Problemen stand sie an seiner Seite und hat mit ihm geschaut, welche Abteilungen besonders gut für seine Ausbildung geeignet waren.

Das erste Jahr seiner Ausbildung musste er leider aufgrund einer schweren Erkrankung wiederholen. Aber er schaffte es! Er legte im Frühjahr 2022 seine Prüfung als Industriekaufmann ab – sogar mit der Note „gut“! Und er erhielt direkt im Anschluss einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der Bertelsmann SE im Bereich der IT. Die Arbeitszeit wurde auf seinen Wunsch behinderungsbedingt mit 25 Stunden pro Woche vereinbart. Dabei arbeitet er teilweise im Homeoffice beziehungsweise im Büro.

Herr Kasing benötigt aber auch über die Ausbildung hinaus weiterhin dauerhaft Arbeitsassistenz. Bei einem gemeinsamen Betriebsbesuch vom LWL-Inklusionsamt

Arbeit und der Agentur für Arbeit wurde der Bedarf geklärt. Für das erste Jahr nach der Ausbildung ist die Agentur für Arbeit weiterhin Leistungsträger und lässt die Ausführung der Arbeitsassistenz durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit durchführen. Beim Betriebsbesuch wurde Herrn Kasing empfohlen, noch Leistungen für eine Pflegeassistenz zu beantragen, da die Arbeitsassistenz die Pflegeleistungen nicht einschließt. Auch hier stimmte sich das LWL-Inklusionsamt Arbeit eng mit dem entsprechenden Träger ab.

Inzwischen erhält Herr Kasing ein persönliches Budget, welches beide Leistungsarten umfasst – Arbeitsassistenz und Pflegeassistenz. Aufgrund der guten Zusammenarbeit mit seiner Arbeitsassistentin entschied sich Herr Kasing, vom Dienstleistersmodell in das Arbeitgebermodell zu wechseln – er stellte seine Arbeitsassistentin selbst an und ist somit nun ihr Arbeitgeber.

Die gute Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung hat außerdem Früchte getragen

Die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter:innen des gesamten Betriebes wählten Herrn Kasing im November 2022 zum stellvertretenden Schwerbehindertenvertreter. So kann er nun seine guten Erfahrungen weitergeben und sich selbst für die Belange der schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen bei der Bertelsmann SE & Co KGaA engagieren.

4

Technischer Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

4.1. Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung erhöht die Chancen von Inklusion

Behinderungen und in der Folge Exklusion an Arbeitsplätzen entstehen häufig durch eine fehlende Passung von Person und Umwelt. Inklusionschancen von Menschen mit Behinderungen können mithilfe von Technik verbessert werden. Immer sind sowohl persönliche Faktoren als auch das Arbeitsumfeld zu beachten. Der Technische Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamts Arbeit unterstützt und berät Arbeitgebende, deren Beschäftigte und betriebliche Akteure bei der Planung und Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze und Arbeitsstätten. Durch die Tätigkeit des Technischen Beratungsdienstes werden die Wettbewerbschancen von Menschen mit Schwerbehinderung verbessert.

Die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung wird häufig im Sinne eines Defizitmodells betrachtet. Die Leistungs- und Lernfähigkeit, die Arbeitsproduktivität und die Motivation von Menschen mit Schwerbehinderungen sind jedoch individuell sehr unterschiedlich. Ein Wechsel vom Defizit- hin zu einem Kompetenzmodell, vom Risiko- hin zu einem Chancenmodell, ist notwendig. Auf diese Weise können die Einsatzfähigkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung differenzierter betrachtet und die individuellen Fähigkeiten besser genutzt werden. Im Kompetenzmodell steht nicht mehr die Frage im Mittelpunkt, was die Betroffenen nicht beziehungsweise nicht mehr können, sondern: Es wird gefragt, was sie können! Der Fokus liegt damit auf den Stärken der Menschen.

Die behinderungskompensierenden Technologien zielen nicht nur darauf ab, die sozialen und ökonomischen Potenziale von Menschen mit Behinderung zu

erhalten, sondern sie auch weiterzuentwickeln. Bei der Ermittlung geeigneter und wirtschaftlich tragbarer Lösungen steht für die Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes immer die konstruktive Zusammenarbeit sowohl mit den Arbeitgebenden wie mit den Menschen mit Schwerbehinderung, als Experten in eigener Sache, im Vordergrund. Nur so können die Vorschläge der Beteiligten auf Akzeptanz stoßen.

Wir alle nutzen immer mehr digitale Technik, die uns den Alltag erleichtert und im Beruf unterstützt. Einen noch größeren Unterschied können intelligente Lösungen auf das Leben von Menschen machen, die aufgrund von Behinderung auf Barrieren im Beruf stoßen.

Ein Praxisbeispiel:

Die Firma Schrimpf & Schöneberg GmbH & Co. KG in Iserlohn stellt technische Federn und Biegeteile aller Art für namhafte Kunden unterschiedlichster Branchen her. Die Bauteile werden zum Beispiel für die Herstellung von Autotürgriffen, Airbageinheiten und Kindersitzverriegelungen, als auch zur Produktion von Pumpkannen für Kaffee, Scharnieren für die Möbeldindustrie, Ventilen, Druckreglern oder auch Astmasprays benötigt. Zur Springtec-Unternehmensgruppe gehörend liefert das Unternehmen seine Produkte in nahezu alle Branchen, weltweit.

Der Betrieb legt großen Wert auf Ausbildung und Personalentwicklung. Zu der auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensstrategie gehört seit vielen



Jahren auch die Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung.

In einer der Werkhallen arbeitet die Kollegin Susanne Lodwig. Zu ihren Aufgaben gehört das Separieren von Druckfedern und anschließende Bestücken auf einem Rundteller. Die geschliffenen Federn müssen

zur Überprüfung der Maßhaltigkeit einer Qualitätskontrolle unterzogen werden. Dazu steht der Mitarbeiterin ein qualitativ hochwertiger, aber dennoch manuell zu bedienender Messschieber zur Verfügung. Beim Messvorgang ist es wichtig, das Werkstück korrekt innerhalb der Messschieberbacken zu positionieren, den Wert abzulesen und ihn korrekt zu interpretieren. Auf den ersten Blick nicht gleich erkennbar sind cerebrale Koordinierungsstörungen, einhergehend mit einer eingeschränkten Feinmotorik der rechten Hand und temporären Konzentrationsschwierigkeiten. Aufgrund dieser Einschränkungen war die Durchführung der notwendigen Qualitätskontrollen nicht möglich und musste von Kolleginnen und Kollegen übernommen werden. Dieses bedeutete nachvollziehbar eine zusätzliche Belastung und Unterbrechung bei deren Arbeitsausführungen.

Gemeinsam mit dem Integrationsfachdienst im Märkischen Kreis, der Fachstelle Behinderung und Arbeit der Stadt Iserlohn, Beauftragten des Unternehmens und Frau Lodwig erarbeitete der Technische Beratungsdienst eine Idee für eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Die Lösung zur vollständigen Abarbeitung des Arbeitsprozesses einschließlich der notwendigen Messungen



Optisches Messgerät
Foto: Tanja Böhler, LWL

zur Qualitätskontrolle lag in der Anschaffung eines digitalen Messprojektors. Nach dem einfachen Auflegen wird das Messobjekt mittels Licht abgetastet, die Ergebnisse digital erfasst und dokumentiert. Die Notwendigkeit feinmotorischer Fähigkeiten in den Händen ist nicht mehr erforderlich. Durch eine gute Positionierung der Messtechnik kann das Gerät auch von Kolleginnen und Kollegen mit behinderungsbedingten kognitiven Einschränkungen genutzt werden.

Die Ergebnisse werden digital bewertet und eine korrekte Ablesung beziehungsweise Interpretation der Ergebnisse ist nicht mehr erforderlich.

Die Möglichkeit zur Übernahme einer weiteren verantwortungsvollen Arbeitsaufgabe besteht jetzt nicht nur für Frau Lodwig, sondern auch für andere Kolleginnen und Kollegen mit behinderungsbedingten kognitiven Einschränkungen.

4.2. Im Jahr 2022 erbrachte Dienstleistungen

Im Jahr 2022 besuchten die Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes 320 Betriebe und Dienststellen im gesamten LWL-Zuständigkeitsbereich. An den Arbeitsplätzen der dort tätigen Menschen mit den verschiedensten Schwerbehinderungen wurden die Arbeitsanforderungen ermittelt und mit den behinderungsbedingten Funktionseinschränkungen verglichen. Die Beeinträchtigungen konnten oftmals durch behinderungskompensierende Technologien beziehungsweise durch entsprechend individuelle Umgestaltungsmaßnahmen kompensiert oder erheblich gemindert werden.

An den technisch und organisatorisch beurteilten Arbeitsplätzen waren 739 betroffene Menschen, 242 Frauen und 497 Männer, beschäftigt.

Bei 250 dieser Arbeitsplatzanalysen folgte eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes. Durch die vom Technischen Beratungsdienst durchgeführten Beurteilungen und Gestaltungen im Rahmen von innerbetrieblichen Umsetzungen konnten sechs bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert und fortgeführt werden.

In 177 Fällen konnten die Mitarbeitenden des Technischen Beratungsdienstes die Gewährung eines lau-

fenden finanziellen Ausgleichs für außergewöhnliche Belastungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung von besonders betroffenen Mitarbeitern als stabilisierend für das Beschäftigungsverhältnis feststellen.

Im Rahmen des Kündigungsschutzes wurde der Technische Beratungsdienst in elf Fällen mit der Erstellung eines fachdienstlichen Gutachtens beauftragt.

Auf der Grundlage der Kraftfahrzeughilfverordnung (KfzHV) waren fünf Anträge zu bewerten. In neun Fällen war nach entsprechender Beratung die Förderung Technischer Arbeitshilfen direkt an die Betroffenen geboten. Im Rahmen der Kriegsopferfürsorge, der Versorgung von Impfgeschädigten und Opfer von Gewalttaten erfolgten vier Beratungen.

In fünf ein- sowie mehrtägigen Seminaren und Informationsveranstaltungen wurden Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche, Beauftragte des Arbeitgebers und andere interessierte Personenkreise hinsichtlich der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung von der Mitarbeiterin und den Mitarbeitern des Technischen Beratungsdienstes geschult.

4.3. Vernetzung mit den Kammern

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit kooperierte im Jahr 2022 bei dem Thema „Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung“ mit fünf Kammern im Verbandsgebiet des LWL. Im Geschäftsjahr 2022 wurden im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenerfüllung gemäß §185 Absatz 2 SGB IX vom LWL-Inklusionsamt Arbeit drei halbe Stellen bei den Handwerkskammern in Münster, Arnsberg, Dortmund und eine halbe Stelle bei der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen finanziert.

Als Bindeglied zwischen den Unternehmensführungen und den Systempartnern für Menschen mit Behinderung im Beruf zeichnen sich die Inklusionsberater:innen der Kammern durch ihre Arbeitgebernähe und eine gute regionale Vernetzung aus. Aufgrund ihrer regionalen Kenntnisse können sich die Berater:innen der Kammern auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten ihrer Mitgliedsunternehmen spezifisch einstellen und zielgerichtet beraten.

Der Bundesgesetzgeber hat mit §185a SGB IX eine Rechtsgrundlage für „Einheitliche Ansprechstellen für

Arbeitgeber“ geschaffen. Damit einhergehend wird die Finanzkraft des LWL-Inklusionsamts Arbeit gestärkt und in die Lage versetzt, sein Konzept der arbeitgebernahen Beratung weiter auszubauen. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Kammern wird fortgeführt und in das Konzept der Beratung nach der neuen Vorschrift überführt.

Die Erkenntnis, dass eine qualitativ hochwertige und einfach zugängliche Information für Arbeitgeber eine wesentliche Voraussetzung für die Aufgabenerfüllung des LWL-Inklusionsamts Arbeit bildet, ist nicht neu. Der LWL hatte daher ein Konzept entwickelt, über die Kammern eine besondere Arbeitgebernähe zu suchen. Begonnen wurde diese Zusammenarbeit im Jahr 1996 mit der Handwerkskammer Münster und dem ersten „Kammerberater“ Dipl.-Ing. Bernhard Stür.

26 Jahre lang ist Bernhard Stür als Fachberater für Inklusion an der Handwerkskammer Münster tätig gewesen. Im Mai 2023 wartet der wohlverdiente Ruhestand auf ihn – Zeit für einen kurzen Rückblick:



Bernhard Stür (rechts) bei der Beratung im Unternehmen vor Ort. Foto: Annette Aversch, HWK Münster

Interview

Frage: Gibt es einen „Fall“ aus Ihrer Inklusionsberatung, der Ihnen noch nachhaltig in Erinnerung geblieben ist?

Bernhard Stüer: In über 26 Jahren kommen natürlich viele Erfahrungen zusammen. Jeder einzelne Fall war wichtig und richtig. Ein Fall, an den ich mich mit Freude erinnere, ist der eines Gehörlosen, der bei uns in der Handwerkskammer Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsbetrieb suchte. Das war noch in einer Zeit, als Praktika für Schüler:innen noch nicht so „in“ waren. Diesen jungen Mann konnten wir innerhalb kurzer Zeit über ein Praktikum erfolgreich an eine Tischlerei vermitteln. Und nicht nur das: Er hatte sich während seiner Ausbildungszeit trotz seines Handicaps so gut entwickelt, dass ihm schließlich sein Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss seiner Lehre eine feste Anstellung anbot und sich daraus – wie ich es sah – ein stabiles Beschäftigungsverhältnis entwickelte.

Frage: Rückblickend auf Ihre langjährige Tätigkeit als Inklusionsberater: Was ist aus Ihrer Sicht das wichtigste Werkzeug?

Bernhard Stüer: Das allerwichtigste Werkzeug für die erfolgreiche betriebliche Inklusionsberatung ist meiner Meinung nach ein gut funktionierendes

Netzwerk. Damit meine ich vor allem das Zusammenspiel der Netzwerkpartner wie die Agentur für Arbeit, das LWL-Inklusionsamt Arbeit, die Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf, die anderen Inklusionsberater:innen bei den Kammern und die Integrationsfachdienste nicht zu vergessen. Ich habe dieses Netzwerk sehr zu schätzen gelernt. Es bot mir immer einen Austausch auf Augenhöhe. In diesem vertrauensvollen Zusammenspiel konnten viele erfolgreiche Vermittlungen und Begleitungen erzielt werden. Dieses gute Netzwerk, mit dem ich in all den Jahren arbeiten durfte, war geprägt von einer guten persönlichen Ebene. Wir haben immer alle an einem Strang gezogen, um eine möglichst gute Lösung zu finden. Schließlich geht es in allen Beratungsaktivitäten um das berufliche Schicksal, um die Existenzfragen eines Menschen. An dieser Stelle möchte ich gerne sagen, dass auch meine Arbeitgeberin, die Handwerkskammer Münster – insbesondere meine Kolleg:innen in der Ausbildungs- und Unternehmensberatung – mich immer sehr unterstützt haben.

Lieber Bernhard Stüer, machen Sie es gut und vielen Dank!

Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Technischer Beratungsdienst
Frank Schrapper**

Telefon: 0251 591-3580
E-Mail: frank.schrapper@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

5

Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung

5.1. Entwicklung der Kündigungsschutzverfahren

Menschen mit Schwerbehinderung haben einen besonderen Kündigungsschutz, der verhindern soll, dass sie wegen ihrer Schwerbehinderung im Arbeitsleben benachteiligt werden. Jede Kündigung, die Arbeitgeber:innen ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamts (in NRW: Inklusionsamt) aussprechen, ist unwirksam und kann auch nicht im Nachhinein geheilt werden.

Die vor Ausspruch jeder Kündigung erforderliche Einschaltung der Integrationsämter hat seinen guten

Grund. Sie bewirkt in zahlreichen Fällen, dass gefährdete Arbeitsverhältnisse erhalten bleiben. Die Integrationsämter haben im laufenden Kündigungsverfahren die Möglichkeit, durch Beratung oder Anbieten von Leistungen der Begleitenden Hilfe zu bewirken, dass die Schwierigkeiten, die zu dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung geführt haben, beseitigt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn der dem Kündigungsantrag zugrunde liegende Kündigungsgrund einen Zusammenhang mit der Schwerbehinderungseigenschaft der oder des Beschäftigten hat. Die Mög-

Zu bearbeitende Kündigungsanträge im Jahr 2022

Neueingang				Zu bearbeitende Kündigungsanträge davon		
Jahr	Anzahl	Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent	Restbestand aus Vorjahr	insgesamt	ab-geschlossene Verfahren	nicht ab-geschlossene Verfahren am 31.12. des Jahres
2010	3.139	-19,7	827	3.966	3.327	639
2011	2.723	-13,3	639	3.362	2.726	636
2012	2.973	+9,2	636	3.609	2.889	720
2013	3.026	+1,8	720	3.746	3.073	673
2014	3.021	-0,2	673	3.694	3.015	679
2015	2.945	-2,5	679	3.624	2.947	677
2016	2.673	-9,2	677	3.350	2.751	599
2017	2.457	-8,1	599	3.056	2.415	641
2018	2.413	-1,8	641	3.054	2.453	601
2019	2.744	-13,7	601	3.345	2.620	725
2020	2.922	+6,5	725	3.647	2.974	673
2021	2.160	-26,1	673	2.833	2.269	564
2022	2.033	-5,9 %	564	2.597	1.990	607



lichkeiten, schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen oder ihre Arbeitgeber:innen durch Leistungen der Begleitenden Hilfe zu unterstützen, um behinderungsbedingte Nachteile zu vermeiden, sind dabei vielfältig.

Die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts

Dabei arbeitet das LWL-Inklusionsamt Arbeit immer eng mit seinen internen und externen Fachdiensten, den Integrationsfachdiensten und den externen Part-

nern, wie den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts, zusammen.

Ein sehr wichtiger Partner bei der Aufgabe „besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung“ sind in Westfalen-Lippe die 44 örtlichen Fachstellen für schwerbehinderte Menschen im Beruf.

Die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts ermitteln vor Ort den dem Kündigungsantrag zugrunde liegenden Sachverhalt und führen Anhörungen und Kündigungsverhandlungen durch. Damit wird – in enger Abstimmung und mit Unterstützung durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit – dem gesetz-

Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen

Jahr	2020	2021	2022
Abgeschlossene Verfahren insgesamt	2.974	2.269	1.990
darunter betroffene Frauen insgesamt	990	726	709
in Prozent	33,3	32,0	35,6
Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen			
insgesamt	2.974 = 100 Prozent	2.269 = 100 Prozent	1.990 = 100 Prozent
Personenbedingte Gründe (in Prozent)	22,9	26,0	25,4
– Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit	14,9	16,2	14,4
– Leistungseinschränkungen wegen Krankheit/Behinderung	8,0	9,8	11,1
Verhaltensbedingte Gründe (in Prozent)	23,0	29,5	32,2
Betriebsbedingte Gründe (in Prozent)	52,5	44,4	42,4
– Betriebsauflösung/-stilllegung §172 Absatz 1 SGB IX	22,4	14,8	18,7
– Wesentliche Betriebseinschränkung §172 Absatz 1 SGB IX	4,6	4,2	2,5
– Insolvenzverfahren §172 Absatz 3 SGB IX	0,1	0,3	1,2
– Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen (zum Beispiel Rationalisierung, Auftragsmangel)	27,0	25,1	20,1

Abgeschlossene Kündigungsanträge nach Kündigungsart

Jahr	Art der Kündigung									
	Abgeschlossene Verfahren insgesamt		Ordentliche Kündigung		Außerordentliche Kündigung		Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß §175 SGB IX		Ordentliche Änderungskündigung	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2011	2.726	100	2.237	82,1	355	13,0	46	1,7	88	3,2
2012	2.889	100	2.376	82,3	393	13,6	53	1,8	67	2,3
2013	3.073	100	2.556	83,2	396	12,9	28	0,9	93	3,0
2014	3.015	100	2.470	81,9	432	14,3	71	2,4	42	1,4
2015	2.947	100	2.392	81,2	404	13,7	97	3,3	54	1,8
2016	2.751	100	2.218	80,7	397	14,4	55	2,0	81	2,9
2017	2.415	100	1.907	79,0	385	15,9	35	1,5	88	3,6
2018	2.453	100	2.049	83,5	336	13,7	16	0,7	52	2,1
2019	2.620	100	2.129	81,3	376	14,4	41	1,5	74	2,8
2020	2.974	100	2.464	82,9	416	14,0	33	1,1	61	2,1
2021	2.269	100	1.745	76,9	428	18,9	31	1,4	65	2,9
2022	1.990	100	1.537	77,2	395	19,8	26	1,3	32	1,6

lichen Gebot Genüge getan, in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken und alle Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes beziehungsweise zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses auszuschöpfen. Daran arbeitet das LWL-Inklusionsamt Arbeit Hand in Hand mit den örtlichen Fachstellen.

Die Anträge auf Zustimmung zur Kündigung in Zahlen

Beim LWL-Inklusionsamt Arbeit sind **im Jahr 2022 2033 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung** eingegangen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Rückgang in Höhe von 5,9 Prozent.

Wie in den Vorjahren zählen **betriebsbedingte Kündigungsgründe mit 42,4 Prozent** zu den häufigsten Gründen, die Arbeitgeber:innen einem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zugrunde legen. Betriebsbedingte Gründe können Betriebsstilllegungen, wesentliche Betriebseinschränkungen oder aus inner- oder außerbetrieblichen Gründen erforderlich werdende Rationalisierungsmaßnahmen sein. Betriebsbedingte Kündigungsgründe stehen in der Regel nicht im

Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft. Sie beeinträchtigen die schwerbehinderte Arbeitnehmerin oder den schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht wegen ihrer oder seiner Schwerbehinderung.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat in diesen Fällen daher nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, zum Erhalt des Arbeitsverhältnisses beizutragen.

Mit 20,1 Prozent war häufigster Grund in diesem Kontext in 2022 der Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen und Auftragsmangel.

Demgegenüber wurden betriebsbedingte Kündigungen wegen Betriebsstilllegungen in 18,7 Prozent der Fälle beantragt. Im Vorjahr waren es 14,8 Prozent.

Die übrigen betriebsbedingten Kündigungsgründe betrafen Fälle der wesentlichen Betriebseinschränkungen und Fälle, in denen das Ermessen der Integrationsämter in Insolvenzfällen eingeschränkt ist.

Der Anteil der Fälle bezogen auf **Zustimmungsanträge wegen personenbedingter Gründe** ist in

etwa konstant geblieben. Personenbedingte (häufig krankheitsbedingte) Gründe wurden in 25,4 Prozent der Verfahren als Kündigungsgrund vorgetragen. In diesen Fällen liegt häufig ein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der anerkannten Schwerbehinderteneigenschaft vor. Hintergrund der Anträge waren in 14,4 Prozent der Fälle hohe Fehlzeiten der Arbeitnehmer:innen, in 10,2 Prozent der Fälle Leistungseinschränkungen wegen der Behinderung. Aufgabe des LWL-Inklusionsamts Arbeit ist es, wie die Prognose bezüglich weiterer Fehlzeiten ist und ob und wie der Arbeitsplatz durch Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben erhalten werden kann. Die Fallmanager:innen beziehungsweise die Fachstellen vor Ort schalten je nach Behinderungsart die Fachdienste im eigenen Haus, wie den Technischen Beratungsdienst, den Fachdienst für Menschen

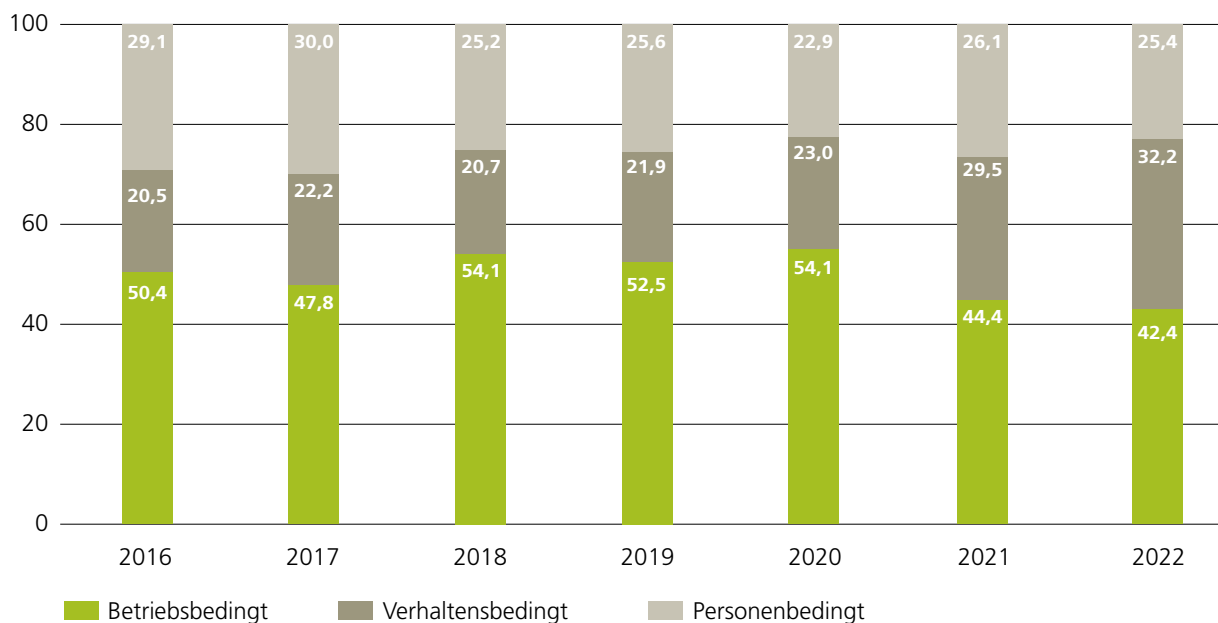
mit Sehbehinderungen oder den Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderungen oder gegebenenfalls den Präventionsfachdienst Sucht und Psyche oder aber den Integrationsfachdienst ein, um gemeinsam Lösungen zu finden, wie die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz überwunden werden können. Dabei schauen die Fachstellen und das LWL-Inklusionsamt Arbeit auch darauf, ob durch mildere Mittel eine Kündigung vermieden werden kann.

Die übrigen der in 2022 abgeschlossenen Kündigungsschutzverfahren betrafen sogenannte **verhaltensbedingte Gründe** (32,2 Prozent).

Auch im Rahmen dieses Kündigungsgrundes prüfen die Fallmanager:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit zusammen mit den örtlichen Fachstellen genau, mit

Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach Kündigungsgründen

Prozent der abgeschlossenen Verfahren



Personenbedingte Kündigungsgründe:

- Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit
- Leistungseinschränkungen wegen Krankheit/Behinderung
- behinderungsunabhängige Leistungsmängel

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe:

- Fehlverhalten wie zum Beispiel Diebstahl, Arbeitszeitbetrug

Betriebsbedingte Kündigungsgründe:

- Betriebsauflösung/Betriebsstilllegung
- wesentliche Betriebseinschränkung
- Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen (zum Beispiel Rationalisierung, Auftragsmangel)

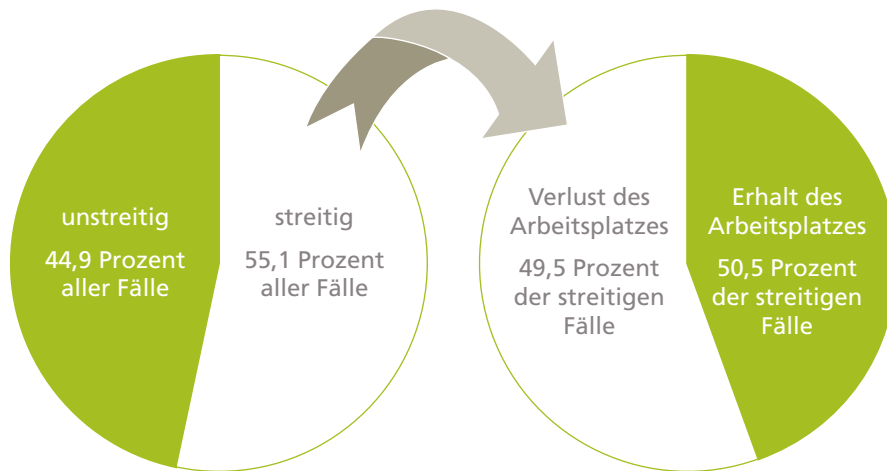
Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach unstreitigen/streitigen Fällen

Abgeschlossene Verfahren						
Jahr	insgesamt		unstreitig		streitig	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2011	2.726	100	1.680	61,6	1.046	38,4
2012	2.889	100	1.658	57,4	1.230	38,4
2013	3.073	100	1.755	57,1	1.318	42,9
2014	3.015	100	1.705	56,6	1.310	43,4
2015	2.947	100	1.663	56,4	1.284	43,6
2016	2.751	100	1.539	55,9	1.212	44,1
2017	2.415	100	1.337	55,4	1.078	44,6
2018	2.453	100	1.382	56,3	1.071	43,7
2019	2.620	100	1.345	51,3	1.275	48,7
2020	2.974	100	1.516	51,0	1.458	49,0
2021	2.269	100	1.058	46,6	1.211	53,4
2022	1.990	100	894	44,9	1.096	55,1

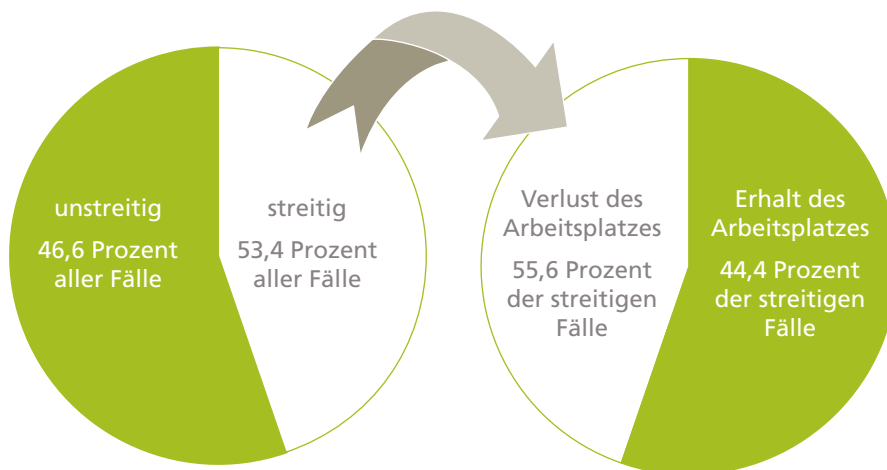
2.269 abgeschlossene Verfahren insgesamt im Jahr 2022

	Anzahl	in Prozent
Davon unstreitig:	894	44,9
Zustimmung zur ordentlichen Kündigung mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen (sbM)	707	35,5
Zustimmung zur ordentlichen Änderungskündigung mit Einverständnis des sbM	12	0,6
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung mit Zusammenhang von Kündigungsgrund + Behinderung	6	0,3
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung mit Zusammenhang von Kündigungsgrund + Behinderung durch Fristablauf	37	1,8
Aufhebungsvertrag	12	0,6
Beendigung aus anderen Gründen (Eigenkündigung, Rente, Tod, arbeitsgerichtlicher Vergleich)	38	1,9
Abgabe wegen regionaler Nichtzuständigkeit	19	1,0
Antrag wegen fehlendem Kündigungsschutz nach dem SGB IX abgelehnt	63	3,2
Davon streitig:	1.096	55,1
Rücknahme des Kündigungsantrages	437	21,9
Versagung des Kündigungsantrages	117	5,9
Zustimmung zur ordentlichen Kündigung ohne Einverständnis des sbM	304	15,3
Zustimmung zur ordentlichen Änderungskündigung ohne Einverständnis des sbM	9	0,5
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ohne Zusammenhang von Kündigungsgrund + Behinderung	110	5,5
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ohne Zusammenhang von Kündigungsgrund + Behinderung durch Fristablauf	119	6,0
Von den 1.096 streitigen Verfahren führten:		
zum Verlust des Arbeitsplatzes	542	49,5
zum Erhalt des Arbeitsplatzes	554	50,5

Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2022 in Westfalen-Lippe



Zum Vergleich: Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2022 in Westfalen-Lippe



welchen Mitteln die behinderungsbedingten Schwierigkeiten zukünftig überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann – wenn sich herausstellt, dass der Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der anerkannten Schwerbehinderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers steht.

Ein wichtiges Prüfungskriterium im Zusammenhang mit der Frage, ob und wie der Arbeitsplatz bei Schwierigkeiten erhalten bleiben kann, ist die Frage, ob der Arbeitgeber im Vorfeld präventiv tätig geworden ist. Bei Arbeitsunfähigkeitszeiten des Menschen mit Schwerbehinderung ist es für die Entscheidung des LWL-Inklusionsamts wichtig, ob die Arbeitgeberin

oder der Arbeitgeber ihrer/seiner gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen ist, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Denn die Erfahrung zeigt, dass präventive Maßnahmen sinnvoll und angezeigt sind, um die Schwierigkeiten möglichst frühzeitig aus dem Weg zu räumen und so einen Kündigungsentschluss bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber gar nicht erst entstehen zu lassen.

Dies hat auch der Gesetzgeber gesehen und verpflichtet Arbeitgeber:innen in §167 Absatz 1 und 2 SGB IX Präventionsverfahren durchzuführen:

Das vorgeschaltete Präventionsverfahren

Diese wachsende Bedeutung der vorgeschalteten Präventionsverfahren wird an den gestiegenen Fallzahlen deutlich. **Die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts haben sich 2022 in 483 Präventionsfälle und 339 BEM-Prozesse eingebracht.** Die Bedeutung dieser Verfahren für den Erhalt des Arbeitsplatzes ist hoch. Vielfach kann in diesen Verfahren mit den Mitteln der Begleitenden Hilfen eine behinderungsgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gefunden und eine Kündigung vermieden werden.

Die beim LWL-Inklusionsamt Arbeit anhängigen Kündigungsverfahren enden nicht immer mit einer zustimmenden oder versagenden Entscheidung, sondern auch damit, dass das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen erhalten bleibt. **Von den 1.096 streitigen Kündigungsverfahren in 2022 konnte in 555 Fällen, also in 50,5 Prozent der Fälle der Arbeitsplatz erhalten werden.**

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Referatsleiterin Referat Einzelfallhilfen Schwerbehindertenrecht, Bergmannsversorgungsschein NRW

Eva Jäger-Kuhlmann

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail:

eva-maria.jaeger-kuhlmann@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

6

Widerspruchs- und Klageverfahren

6.1. Zuständigkeiten und Entwicklung der Widerspruchs- und Klageverfahren

Schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen aber auch Arbeitgeber:innen die mit **Entscheidungen aufgrund des 3. Teils des SGB IX (Schwerbehinderntenrecht)** nicht einverstanden sind, können dagegen Widerspruch erheben. Dies gilt sowohl für die Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit in den Bereichen des Kündigungsschutzes, der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und der Erhebung der

Ausgleichsabgabe, als auch für die Entscheidungen, die die örtlichen Fachstellen bei den Städten und Kommunen in ihrer Zuständigkeit im Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben getroffen haben. Über sämtliche Widersprüche im Schwerbehinderntenrecht entscheidet der Widerspruchsausschuss beim LWL-Inklusionsamt Arbeit.

Wenn Betroffene mit dem Widerspruchsbescheid nicht einverstanden sind, können sie dagegen Klage vor dem örtlich zuständigen Verwaltungsgericht erheben.

Eine weitere Aufgabe des LWL-Inklusionsamts Arbeit liegt im Bereich der Eingliederungshilfe und dort speziell im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit ist insbesondere zuständig für die Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen beziehungsweise bei anderen Leistungsanbietern und die in diesem Zusammenhang geführten Widerspruchs- und Klageverfahren. Die Menschen mit Behinderungen können gegen die **Entscheidungen aufgrund des 2. Teils des SGB IX (Eingliederungshilferecht)**, mit denen sie nicht einverstanden sind, Widerspruch einlegen. An das Widerspruchsverfahren schließt sich ein Klageverfahren vor dem örtlich zuständigen Sozialgericht an, wenn die Betroffenen mit der getroffenen Entscheidung nicht einverstanden sind.

Die Zuständigkeit erstreckt sich auch auf die Geltendmachung von Kostenersatzansprüchen gegenüber den Erben der Leistungsberechtigten für die noch als Sozialhilfe nach dem SGB XII erbrachten Leistungen.



Zu sämtlichen Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit können Widerspruchs- und Klageverfahren angestrebt werden. Foto: Getty Images, William_Potter



Auch gegen diese Bescheide ist der Widerspruchs- und Klageweg zu den örtlich zuständigen Sozialgerichten eröffnet.

Darüber hinaus führt das LWL-Inklusionsamt Arbeit **Klageverfahren zu Erstattungsansprüchen der Rehabilitationsträger untereinander** durch, wenn zuvor aufgrund eines Zuständigkeitsstreites Leistungen zur Teilhabe von einem eigentlich unzuständigen Träger erbracht werden mussten.

Widerspruchs- und Klageverfahren im Jahr 2022 (Schwerbehindertenrecht)

Wie in den Jahren zuvor richteten sich auch im Jahr 2022 die meisten Widersprüche gegen Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes. Nachdem im Jahr 2020 die Anzahl der Widerspruchsverfahren im Bereich der Kündigungsschutzverfahren aufgrund zahlreicher betriebsbedingter Kündigungen erheblich angestiegen war, sind die Fallzahlen nun das zweite Jahr in Folge zurückgegangen. Die Anzahl der Widersprüche im Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben blieb hingegen annähernd gleich.

Die Widersprüche im Bereich der Erhebung der Ausgleichsabgabe sind nach einem deutlichen Anstieg im Jahr 2021 wieder zurückgegangen.

Insgesamt wurden 219 Widersprüche weniger eingelegt als im Vorjahr (– 37 Prozent).

Der Widerspruchsausschuss muss nicht über jeden eingelegten Widerspruch entscheiden. Wenn sich die Parteien beispielsweise im parallel anhängigen Verfahren vor dem Arbeitsgericht vergleichen oder der/die Arbeitnehmer:in die Kündigungsschutzklage zurücknimmt, entfällt das Rechtsschutzbedürfnis für eine Entscheidung des Widerspruchsausschusses. Bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe konnte die Verwaltung in fünf Fällen den Widersprüchen abhelfen.

Zahl der 2022 eingegangenen Widersprüche im Vergleich zu den Vorjahren

	2020	2021	2022
Kündigungsschutz	639	525	339
Begleitende Hilfen	33	25	22
Einziehung der Ausgleichsabgabe	19	43	13
Widersprüche insgesamt	691	593	374

Der Widerspruchsausschuss beim LWL-Inklusionsamt Arbeit

Der Widerspruchsausschuss berät und entscheidet über Widersprüche im Schwerbehindertenrecht, soweit sie sich im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes nicht durch vorherige Einigung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in erledigen, in nicht öffentlicher Sitzung.

Der Widerspruchsausschuss unterliegt keinen Weisungen. Er entscheidet über die Widersprüche im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des SGB IX nach eigenem Ermessen.

Um das Widerspruchsverfahren durchzuführen, bedient sich der Widerspruchsausschuss einer beim LWL-Inklusionsamt Arbeit eingerichteten Geschäftsstelle.

Diese hört die Beteiligten – überwiegend schriftlich – an und holt erforderlichenfalls weitergehende Stellungnahmen oder Gutachten von Ärzten oder anderen Fachleuten ein. Gegebenenfalls schaltet sie Fachdienstmitarbeiter:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit wie des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderungen, Fachdienstes für Menschen mit Hörbehinderungen oder den Technischen Beratungsdienst oder auch Beschäftigte des Integrationsfachdienstes ein, um noch offene Fragen zu klären. Im Einzelfall kann es auch im Widerspruchsverfahren erforderlich sein, mit allen Beteiligten des Widerspruchsverfahrens, einschließlich Betriebs-/Personalrat und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, eine Kündigungsverhandlung mit dem Ziel einer weiteren Sachverhaltsaufklärung oder einer gütlichen Einigung zu führen.

Der Widerspruchsausschuss besteht aus sieben sachkundigen Mitgliedern – zwei Arbeitnehmer:innen, die schwerbehindert sind, zwei Arbeitgeber:innen, einer oder einem Vertreter:in der Bundesagentur für Arbeit, einer oder einem Vertreter:in des LWL-Inklusionsamts Arbeit und einer Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen.

In Kündigungsangelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, treten bei der Besetzung des Ausschusses an die Stelle der oder des Arbeitgeber:innen zwei Ange-



Die Mitglieder des Widerspruchsausschusses (ohne Vertreter des öffentlichen Dienstes) von links nach rechts: Herr Harnisch, Herr Lepping, Herr Bsdurek, Frau Jäger-Kuhlmann, Frau Vogel (es fehlen: Frau Schmidt und Herr Behnke)

hörige des öffentlichen Dienstes. Jedes Mitglied hat für den Fall der Verhinderung eine oder einen Stellvertreter:in.

Die Mitglieder wählen eine oder einen Vorsitzende:n (und Stellvertreter:in) für die Dauer eines Jahres. Wählbar sind die Mitglieder, die dem Widerspruchsausschuss als Arbeitgebervertretung oder als Vertretung der schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen angehören. Die Gruppen stellen in wechselnder Reihenfolge den Vorsitz/die Stellvertretung.

Die Amtszeit des Widerspruchsausschusses beträgt vier Jahre und die Mitglieder können unbegrenzt wiederberufen werden, sodass einige Mitglieder bereits langjährig Teil des Widerspruchsausschusses und damit sehr erfahren sind.

Die Arbeit als Mitglied des Widerspruchsausschusses wird ehrenamtlich ausgeübt. Die Mitglieder erhalten für ihre Tätigkeit lediglich ein Sitzungsgeld von 16 Euro und die Erstattung von Fahrtkosten und Parkgebühren. Der Widerspruchsausschuss tagt durchschnittlich alle acht Wochen.

Beschlussfähig ist der Widerspruchsausschuss, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Sollte es zu einer Stimmengleichheit kommen, so gilt der Antrag als abgelehnt. Mitglieder können wegen Befangenheit von der weiteren Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen sein.

Zum 1. September 2022 wurden die Mitglieder des derzeitigen Widerspruchsausschusses für die Amtsperiode bis zum 31. August 2026 berufen.

Vor der ersten Sitzung des neuberufenen Widerspruchsausschusses am 30. September 2022 wurden die Mitglieder und ihre Vertretungen feierlich durch den Abteilungsleiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit, Herrn Wedershoven, begrüßt und durch die Geschäftsstelle des Widerspruchsausschusses in die Thematik eingeführt.

Ausgeschieden sind zum Ende der Amtsperiode am 31. August 2023 zwei langjährige Mitglieder des Widerspruchsausschusses und sechs stellvertretende Mitglieder, denen wir auch an dieser Stelle nochmals herzlich für ihre Arbeit in dem Ausschuss danken.

Wegen ihres langjährigen Engagements besonders hervorzuheben sind die ehemaligen Mitglieder Frau Ruth Norres (Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V.) und Frau Marion Ruhrberg (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW). Ihnen gebührt besonderer Dank für ihren langjährigen Einsatz.

Frau Norres gehörte dem Widerspruchsausschuss vom 1. September 2014 bis zum 31. August 2022 als Arbeitgebervertreterin an und hatte zwischenzeitlich auch den Vorsitz inne. Frau Ruhrberg war vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. August 2022 als Vertreterin der Bundesagentur für Arbeit Mitglied des Widerspruchsausschusses.

Unser besonderer Dank gilt darüber hinaus auch dem langjährigen Geschäftsstellenmitglied Herrn Thomas Wolff, der zum 31. Januar 2023 in den Ruhestand versetzt wurde.

Letztlich hat der Widerspruchsausschuss über 86 Widersprüche entschieden. Weit überwiegend, in 83 Fällen, wurde die Erstentscheidung bestätigt, in nur drei Fällen wurde dem Widerspruch stattgegeben.

Von 24 Klagen, die im Jahr 2022 eingereicht wurden, richteten sich 17 gegen die Entscheidungen des Widerspruchsausschusses im besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX und 7 gegen Entscheidungen des Widerspruchsausschusses in den Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Die gute Arbeit des Widerspruchsausschusses beim LWL-Inklusionsamt spiegelt sich auch im Jahr 2022 darin wider, dass keiner Klage stattgegeben wurde.

Widerspruchs- und Klageverfahren im Jahr 2022 (Eingliederungshilfe)

Im Bereich der Eingliederungshilfe gab es im Jahr 2022 insgesamt 43 Widerspruchsverfahren gegen die Bescheide des LWL-Inklusionsamts Arbeit. Auch hier ist die Zahl der Widerspruchsfälle zurückgegangen (2021: 56 Fälle). Die Beteiligung eines Widerspruchsausschusses ist im Vergleich zu Widerspruchsverfahren im Schwerbehindertenrecht gesetzlich nicht vorgesehen, sodass alle Entscheidungen unmittelbar durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit getroffen werden. Zudem wurde in fünf Fällen Klage gegen die Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit eingereicht. Davon richteten sich drei Klagen gegen Widerspruchsbescheide und in zwei Fällen hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit Klage auf Kostenerstattung gegen andere Rehabilitationsträger eingereicht.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Recht
Katharina Spennemann-Schneider
 Telefon: 0251 591-3999
 E-Mail: katharina.spennemann-schneider@lwl.org

7

Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit

7.1. Mehr Wissen und Handlungskompetenz durch die vielfältigen Angebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Die Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit richten sich in erster Linie an Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Dienststellen in Westfalen-Lippe, aber auch an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, deren Inklusionsbeauftragte für die Menschen mit Behinderung sowie Betriebs- und Personalräte.

Hier sollen die betrieblichen Akteure in die Lage versetzt werden, die berechtigten Interessen der behinderten Menschen im Sinne von Inklusion gut zu vertreten und behinderungsbedingte Nachteile im Arbeitsleben auszugleichen.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit stellt hierfür verschiedenste Angebote zur Verfügung, die im Jahr 2022 durch die Coronapandemie ganz unterschiedlich umgesetzt werden konnten.

Schulungsangebote

Die Schulungsangebote umfassen ein- und mehrtägige Kurse, Informationsveranstaltungen sowie Aus- und Fortbildungen. Hier werden praktische Handlungskompetenzen vermittelt, die die betrieblichen Akteure dazu befähigen, im betrieblichen Umfeld für die Beschäftigten zu agieren.

Die Kosten für Referent:innen, Schulungsunterlagen und Raumkosten werden aus Mitteln der Ausgleichs- abgabe finanziert. Die Teilnehmer:innen beziehungsweise deren Arbeitgeber:innen haben die Verpflegungs- und gegebenenfalls Übernachtungskosten zu tragen.

Im Jahr 2022 konnten schon weit mehr Schulungs-angebote in Präsenz bedingt durch die Coronapan-

Schulungs- und Informationsangebote

	Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Teilnehmenden
Vom LWL-Inklusionsamt Arbeit allein durchgeführte Veranstaltungen		
Halbtägige Veranstaltungen	23	393
Tagesveranstaltungen	58	816
Mehrtägige Veranstaltungen	55	755
Beteiligung des LWL-Inklusionsamts Arbeit an Veranstaltungen anderer Träger		
Halbtägige Veranstaltungen	8	211
Tagesveranstaltungen	5	167
Mehrtägige Veranstaltungen	1	39
Insgesamt	150	2.381

demie als in 2021 durchgeführt werden. Allerdings war das Buchungsverhalten der Zielgruppen noch sehr verhalten. Mit unterschiedlichen Hygienekonzepten und großzügigen Abstandsregelungen konnten 37 Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden. Die Mitarbeiter:innen des Sachbereichs Seminare und Öffentlichkeitsarbeit arbeiteten gemeinsam mit den internen und externen Referentinnen und Referenten daran, Kurs- und Informationsangebote auch durch Live-Online-Seminare zugänglich zu machen. So konnten 10 Kurse des regelmäßigen Kursangebots im Live-Online-Format durchgeführt werden.

Insgesamt konnte das **LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt 150 halb-, ein- und mehrtägige Kurse und Informationsveranstaltungen mit insgesamt 2.381 Teilnehmerinnen und Teilnehmern** durchführen. Dabei kamen überwiegend eigene Mitarbeiter:innen zum Einsatz. Nur zu einem geringen Teil wurden auch externe Expertinnen und Experten engagiert.

Die Mitarbeiter:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit waren außerdem bei **14 halb-, ein- und mehrtägigen Veranstaltungen Dritter** tätig. Dies waren zum Beispiel insbesondere betriebliche Inhouse-Seminare und -Vorträge. Dabei konnten **417 betriebliche Akteure** erreicht werden.

Der inklusive Internetauftritt

Mit dem Internetauftritt unter **www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de** ist das gesamte LWL-Inklusionsamt Arbeit barrierefrei und inklusiv unterwegs. Die vielfältigen Informationen zu den Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten des LWL-Inklusionsamts Arbeit werden für die unterschiedlichen Ziel- und Nutzergruppen gebündelt oder auch thematisch



zusammengefasst. In 2022 konnten 70.375 Interessent:innen auf dem Internetauftritt gezählt werden. Über 5.000-mal wurden Anträge und Formulare heruntergeladen. Allein der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung wurde 2.059-mal heruntergeladen. Gerade auch die Ansprechpersonensuche zu den verschiedenen Themen wird häufig genutzt und führt die Nutzer:innen schnell zu gewünschten individuellen Informationen.

Der Blog „Inklusives Arbeitsleben“

Der Blog des LWL-Inklusionsamts Arbeit unter **www.inklusives-arbeitsleben.lwl.org** erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit. Dort berichtet das Inklusionsamt Arbeit über Menschen und ihre persönlichen Perspektiven und „Was sagt die Forschung zum aktuellen Stand der Inklusion im Arbeitsleben?“. Gute inklusive Projekte, Unternehmen und Start-ups werden vorgestellt, auf gute Blogs, Filme und Podcasts hingewiesen und Antworten gegeben rund um die Inklusion im Arbeitsleben. Dabei werden nützliche Tools, Tipps und Projekte präsentiert. In 2022 hatte der Blog 22.548 Besuche mit 26.658 Zugriffen auf Seitenansichten. Leider können nicht alle Zugriffe auf den Blog gezählt werden, da die Nutzer:innen direkt beim ersten Aufruf der Seite die Möglichkeit haben, bestimmte statistische Messungen abzulehnen (Standardeinstellung) oder aber diesen aktiv zuzustimmen (sogenanntes

Auf der Fachmesse „Zukunft Personal“
in Köln berieten LWL und LVR.
(Fotos: Dietrich Hackenberg/LVR, Manfred Hogreve/LVR)



Opt-In). Dies muss auf jeder Internetseite aufgrund der Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) umgesetzt werden. Ab diesem Zeitpunkt konnten Nutzer:innen der Seite also nur noch dann gezählt werden, wenn sie diesem Session-Cookie ausdrücklich zugestimmt haben. Dadurch können viele Daten nicht erfasst und somit die Seitenbesuche dieser Nutzer:innen nicht mehr ausgewertet werden.

Verschiedenste Publikationen

Zur Information von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Schwerbehindertenvertretungen und weiteren betrieblichen Akteuren, aber auch für die Menschen mit Behinderung selbst, hält das Inklusionsamt 36 eigene Publikationen vor, wie außerdem 24 Publikationen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Diese können kostenlos telefonisch, per Mail, Fax und online bestellt und innerhalb von Westfalen-Lippe

zugeschickt werden. 2022 wurden 25.884 gedruckte Publikationen per Post versandt. Das waren in 2022 rund 10.000 mehr versandte Publikationen als in 2021. Der Informationsbedarf war aufgrund der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretungen im Herbst 2022 und einigen neuen und inhaltlich überarbeiteten Publikationen hoch. Die Publikationen stehen aber auch barrierefrei im Internetauftritt zum Download zur Verfügung. Auch hier war eine Steigerung im Vergleich zu 2021 zu verzeichnen, denn diese Möglichkeiten der digitalen Information nutzten 8.169 Interessierte.

Die vorhandenen Publikationen werden immer wieder überarbeitet oder auch neue Publikationen aufgelegt.

Die vierteljährlich erscheinende Zeitschrift ZB – Menschen mit Behinderung im Beruf wurde in Print mit Auflagenhöhe von jeweils 25.500 Exemplaren an 10.500 Betriebe und Dienststellen in Westfalen-Lippe

Der Messeauftritt auf der Rehacare in Düsseldorf widmete sich dem 102-jährigen Jubiläum der Schwerbehindertenvertretungen.







Mit einem breiten Beratungs- und Informationsangebot wurde das Jubiläum begangen.

(Fotos: Dietrich Hackenberg/LVR)



versandt. Hier informiert das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die BIH über die Arbeit der Integrationsämter und Inklusionsämter, neueste Rechtsprechung und gute Praxisbeispiele in Betrieben und Dienststellen. Diese Zeitschrift wird ab 1. Januar 2023 ausschließlich als Digital-Magazin zur Verfügung gestellt. Ein Abonnement ist unter <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/> jederzeit möglich.

Beteiligung an Messen

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit war im September 2022 gemeinsam mit dem LVR-Inklusionsamt an der Branchenmesse für Personalwesen „Zukunft Personal“ in Köln vertreten.

Hier informierten sich Personaler aus Unternehmen zu den Themen Betriebliches Eingliederungsmanagement, Prävention und konnten die aufgabenunterstützende App „InA.Coach“ praktisch ausprobieren.

Außerdem präsentierten sich die beiden Inklusionsämter in NRW im September 2022 auf der internationalen Fachmesse REHACARE in Düsseldorf. Hier stand die Rückschau auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen, die seit 102 Jahren existieren, im Mittelpunkt. So würdigte auch Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW den wichtigen Einsatz der in den Betrieben und Dienststellen gewählten Schwerbehindertenvertretungen. Ein Inklusionsunternehmen aus Köln versorgte dabei die Besucher:innen mit leckerem Geburtstagsgebäck.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Petra Wallmann**

Telefon: 0251 591-3461

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

8

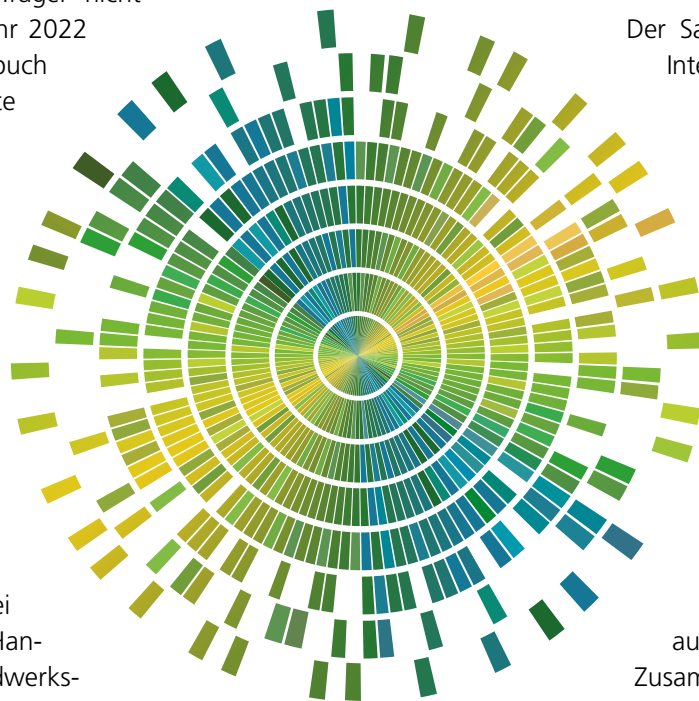
Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD), Fachdienste Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen

8.1. Das Zusammenwirken unterschiedlicher Institutionen, Personen und Professionen ist die Grundlage eines guten Netzwerks

Der Auf- und Ausbau eines guten Inklusionsnetzwerkes ist für Menschen mit Behinderungen, aber auch für alle anderen Akteure im Inklusionsprozess wichtig. Damit auch Betriebe den Überblick über die vielfältigen Förder- und Unterstützungsangebote unterschiedlicher Träger nicht verlieren, wurden im Jahr 2022 mit §185a Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sogenannte Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) eingerichtet. Sie übernehmen eine zentrale Lotsenfunktion, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schnell und unbürokratisch zu helfen. Im Zuständigkeitsbereich des LWL-Inklusionsamts Arbeit sind die EAA bei den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern und der Landwirtschaftskammer NRW sowie bei den Integrationsfachdiensten verortet und insbesondere für Betriebe ein wichtiger Teil des regionalen Netzwerkes.

Die Sicherung der Teilhabe von Menschen mit (Schwer-) Behinderung im Arbeitsleben lässt sich vor allem durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Institutionen, Personen und Professionen erreichen.

Durch die Arbeit in und mit Netzwerken lassen sich Fachlichkeit, Innovation und Standards in die Region tragen und die Bedarfe, die Menschen mit ihren unterschiedlichen Behinderungen im Arbeitsleben haben, vermitteln und darstellen.



Der Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD) umfasst den Fachdienst für Inklusionsbegleitung, den Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung, den Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung, den Fachdienst Übergang Psychiatrie sowie die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im LWL-Inklusionsamt Arbeit. Zudem gehört auch die konzeptionelle Zusammenarbeit mit dem Präventionsfachdienst Sucht und Psyche in Gütersloh zur Arbeit im Sachbereich.

Das Team des Sachbereichs steuert gemeinsam die insgesamt 20 Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe und trägt die Strukturverantwortung für diese. Der IFD und die Fachkoordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit werden im Tandem tätig: Im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit übernimmt der IFD vor Ort die ihm in §193 und §185a SGB IX übertragenen Auf-

gaben der Begleitung, Beratung und Unterstützung von Menschen mit (Schwer-) Behinderungen und deren Arbeitgeber:innen, dem Verfassen von Fachdienstlichen Stellungnahmen et cetera wahr. Für die Ausführung dieser Aufgaben bleibt im Einzelfall jedoch nach §194 SGB IX das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Rahmen der Fachkoordination verantwortlich.

Die Fachkoordinatorinnen und Fachkoordinatoren dieser drei Fachdienste verfolgen in ihrer Arbeit ein gemeinsames Ziel: Die Wahrnehmung der Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste, das heißt die Sicherstellung der Angebotsqualität der IFD durch die Aufbereitung von übergeordneten Themen, Mitwirkung bei der Personalauswahl, Qualifizierungen und Weiterbildungen der IFD-Fachkräfte, individuelle Fallbesprechungen und eben auch Netzwerkarbeit. Die Fachkoordination erarbeitet zudem auf Bundesebene im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) fachliche Themen zur Weiterentwicklung der Arbeit der Integrationsfachdienste.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit trägt auch dafür Sorge, dass in den Integrationsfachdiensten das komplette Dienstleistungsangebot für alle Personengruppen nach §192 SGB IX vorgehalten wird und die hierfür erforderlichen personellen, fachlichen und sächlichen Anforderungen erfüllt werden.

Integrationsfachdienste (IFD) sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Sie bieten schwerbehinderten Menschen niederschwellig notwendige Beratungs- und Unterstützungsleistungen und wirken dabei individuell entsprechend der Bedürfnislage der Klientinnen und Klienten. Zudem kann das LWL-Inklusi-



onsamt Arbeit die psychosoziale Betreuung von Menschen mit Schwerbehinderung auf die Integrationsfachdienste übertragen.

Schwerbehinderte Menschen gemäß §192 SGB IX sind insbesondere:

1. schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie
3. schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Die Integrationsfachdienste werden nach Beauftragung durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit oder der Rehabilitationsträger (wie Agentur für Arbeit, Rentenversicherung) tätig. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit ist

Hauptauftraggeber der Integrationsfachdienste und trägt damit auch den Hauptanteil der Kosten für diese. Einschließlich der Finanzierungsbeiträge Dritter betrug das Volumen knapp 16 Millionen Euro. Der Einsatz dieser Mittel trägt mit einem Anteil von 55 Prozent zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen bei und fördert zu einem Anteil von 45 Prozent Übergänge in Erwerbstätigkeit aus Schule, Werkstatt oder Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation.

Neben der Beratung und Begleitung für den oben genannten Personenkreis mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf sowie deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kann der IFD auch im Rahmen der Berufsbegleitung bei Unterstützter Beschäftigung (§55 Absatz 3 SGB IX, siehe Kapitel 8.7) sowie zur Wahrnehmung von Leistungen zur Teilhabe der Rehabilitationsträger gemäß §49 SGB IX beauftragt werden. Auch an dieser Stelle wird die gelebte Praxis der Teilhabegestaltung durch Synergien und Netzwerkarbeit deutlich.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat mit den Trägern der IFD unbefristete Verträge abgeschlossen. Die damit verbundene Planungssicherheit trägt zur Kontinuität der Tätigkeit, zur fachlichen Expertise der Teams und

damit zur Qualität der IFD bei. Eine Grundlage des Qualitätsmanagements und der Weiterentwicklung des IFD-Angebotes bilden die jährlich stattfindenden Zielvereinbarungsgespräche zwischen dem LWL-Inklusionsamt Arbeit und den einzelnen IFD. Diese folgen einer einheitlichen Struktur, welche die Basis für individuelle qualitative und quantitative Ziele zwischen dem IFD und dem LWL-Inklusionsamt Arbeit darstellt.

Für den Kernbereich der IFD, die Unterstützung und Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, wird in Westfalen-Lippe flächendeckend ein behinderungsspezifisches Unterstützungsangebot vorgehalten. Beim Vorliegen einer psychischen, neurologischen, hirnorganischen und/oder geistigen Behinderung sowie bei Fragen rund um Hör- und Sehbehinderungen finden Ratsuchende jeweils fachkundige Berater:innen.

Gleichermaßen ist es Aufgabe der IFD-Fachkräfte, Arbeitgeber:innen zu informieren und zu beraten. Kennzeichen der IFD-Tätigkeit in Westfalen-Lippe ist die nach Behinderungsarten spezifizierte Tätigkeit der Fachkräfte vor Ort, die eine individuelle und den aktuellen technischen Möglichkeiten entsprechende Beratung der Klientinnen und Klienten sicherstellt.

Sicherung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Begleitenden Hilfen

Die Kernprozesse der fachlichen Arbeit der Integrationsfachdienste sind in folgender Prozesskette dargestellt:*

1. Niederschwelliger Zugang und qualifizierte Beratung
2. Individuelle Unterstützungsprozesse der Sicherung
3. Information und Beratung der Arbeitgeber:innen
4. Beteiligung im Verwaltungsverfahren



* KASSYS 4.0, Rahmenhandbuch für Integrationsfachdienste/ Instrument zur Qualitätssicherung, gemäß §§ 192 ff. SGB IX
Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), c/o LVR-Inklusionsamt, 2018

Qualifizierte IFD-Fachberater:innen in Westfalen-Lippe für Menschen

- mit psychischen, neurologischen, hirnorganischen, geistigen Behinderungen
⇒ IFD Inklusionsbegleitung
- mit Hörbehinderungen
⇒ IFD für Menschen mit Hörbehinderung
- mit Sehbehinderungen
⇒ IFD für Menschen mit Sehbehinderung

finden Sie unter www.ifd-westfalen.de.
Die IFD-Teamleitungen vor Ort werden Sie
entsprechend vermitteln.

Die 20 Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe haben im Jahr 2022 in mehr als 13.178 Fällen für Menschen mit Behinderungen und deren Arbeitgebende Unterstützungsleistungen in Form von Beratung und Betreuung erbracht. Seit Jahren ist die Geschlechterverteilung bei den betroffenen Personen nahezu identisch: In 55 Prozent der Fälle wurden Männer beraten und betreut. Die Tätigkeit in den IFD hingegen wird überwiegend von weiblichen Mitarbeiterinnen wahrgenommen: Von den insgesamt 247 IFD-Fachkräften sind 76 Prozent Frauen.

Der IFD vor Ort soll Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsleben beraten und unterstützen (= Sicherung) wie auch geeignete Arbeitsplätze vermitteln (= Übergänge).

Übergänge begleiten

Die Förderung des Übergangs erreicht Personen mit besonderen Unterstützungsbedarfen auf drei Feldern: bei dem **Wechsel aus einer Werkstatt** für Menschen mit einer Behinderung (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, bei dem **Übergang von der Schule** und bei einer **(Wieder-)Eingliederung** nach einer psychischen Erkrankung. Jede Klientin und jeder Klient erhält dabei ein passgenaues Angebot. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit im IFD und dessen gute Vernetzung in der Region ermöglichen niederschwellige personenzentrierte Lösungen.

Fallzahlen der IFD Westfalen 2020 bis 2022

Fälle (Beratung/ Begleitung)	2020	2021	2022
	13.996	14.371	13.178
– davon Übergang WfbM	495	551	564
– davon Übergang Schule	4.659	4.940	5.491
– davon Übergang Psychiatrie	956	1.176	956

Um eine individuelle und behinderungsspezifische Begleitung und Beratung im IFD sicherstellen zu können, wird in einem ersten Schritt immer die unterstützungsrelevante Behinderung erhoben. Auch in 2022 lag die Mehrzahl der Fälle bei seelischen, neurologischen, hirnorganischen und/oder geistigen Behinderungen.

Fallverteilung nach Art der Behinderung 2020 bis 2022

	2020	2021	2022
Seelische/neurologische/ hirnorganische/geistige Behinderung	66 %	66 %	68 %
seelische Behinderung	35 %	34 %	34 %
hirnorganische beziehungsweise neurologische Behinderung	6 %	6 %	5 %
Lernbehinderung beziehungsweise geistige Behinderung	25 %	26 %	29 %
Körperbehinderung	15 %	14 %	11 %
Körperbehinderung des Stütz- und Bewegungsapparates	10 %	9 %	7 %
Körperbehinderung aufgrund organischer Erkrankungen	5 %	5 %	4 %
Sinnesbehinderung	19 %	20 %	21 %
Hörbehinderung	14 %	14 %	15 %
Sehbehinderung	5 %	16 %	6 %

Ein wichtiger Schwerpunkt der Tätigkeit der IFD lag auch 2022 in der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse. **Die Quote der Arbeitsverhältnisse, die nach einer Begleitung durch den IFD gesichert werden konnte, lag 2022 bei 93 Prozent.**

Erfolgreiche Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse 2020 bis 2022

	2020	2021	2022
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.458	2.105	1.992
Quote gesicherter Arbeitsverhältnisse	92 %	93 %	93 %
Beendete Arbeitsverhältnisse	207	161	148
– davon Eigenkündigung des Arbeitnehmenden, einvernehmliche Auflösung oder Auslaufen einer Befristung	137	108	98
– davon Arbeitgeberkündigung	42	32	24
– davon Renteneintritt (wegen Alter/Erwerbsminderung)	28	21	26

Beauftragungen der IFD durch Träger der Rehabilitation

Nach der Gemeinsamen Empfehlung zur Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste durch die Rehabilitationsträger (GE IFD) der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) können auch andere Leistungsträger den IFD mit einer Stellungnahme beauftragen.

Die IFD unterstützen die Auftraggebenden durch qualifizierte Einschätzungen der Potenziale, der Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, der Motivation und Leistungsbereitschaft der Klientinnen und Klienten sowie des Förderbedarfs in Bezug auf notwendige Leistungen nach dem SGB IX. Die IFD liefern auch mit Fachdienstlichen Stellungnahmen entsprechend qualifizierte Entscheidungshilfen für ihre Auftraggebenden.

Darüber hinaus können die IFD leistungsträgerübergreifend beauftragt und tätig werden. Dieses kann zum Beispiel auch im Rahmen der Vermittlung oder in

der Begleitung von bestehenden Arbeitsverhältnissen passieren.

Beauftragungen der IFD 2020 bis 2022 im Vergleich

	2020	2021	2022
Betreuungen gesamt	13.400	13.080	12.674
– davon Auftrag Inklusionsamt Arbeit	12.017	11.790	11.735
– davon Auftrag Reha-Träger	1.069	1.197	857
– davon Auftrag Arbeitsagenturen/ optierende Kommunen	241	85	82

Auch im Jahr 2022 war das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit großem Abstand der Hauptauftraggeber für die 20 IFD in Westfalen-Lippe. Die Beauftragung durch Rehabilitationsträger variiert örtlich. Sie ist in Westfalen-Lippe ein Indikator für die Synergien und die Netzwerkarbeit zwischen dem LWL-Inklusionsamt Arbeit und den Reha-Trägern.

Beteiligung im Verwaltungsverfahren

- Der IFD als qualifizierter Sachverständiger
- Die Fachdienstliche Stellungnahmen als Entscheidungshilfe für Leistungsträger

Die IFD werden beauftragt durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit sowie durch die örtlichen Fachstellen auch im Rahmen von Fachdienstlichen Stellungnahmen tätig. Hierzu erhalten sie in Kündigungsschutzverfahren oder in Fällen der Begleitenden Hilfe einen Auftrag, um entsprechend qualifizierte Gutachten, die der Vorbereitung der Verwaltungsentscheidung dienen, zu erstellen. **Im Jahr 2022 haben die Integrationsfachdienste insgesamt 930 Fachdienstliche Stellungnahmen (FDS) erstellt, davon 607 Stellungnahmen im Rahmen der Begleitenden Hilfen und 24 im besonderen Kündigungsschutz. Zusätzlich wurden in 2022 299 Fachdienstliche Stellungnahmen für andere Sozialleistungsträger gefertigt, in der Regel zur Beurteilung von Anträgen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zum Budget für Arbeit oder auf technische Hilfen am Arbeitsplatz.**

Der Blick in die Zukunft

Folgende Herausforderungen erwarten uns auch im folgenden Jahr:

- Weiterentwicklung der hohen Standards im Bereich der Arbeitsplatzsicherung
- Engere Vernetzung und Abstimmung mit anderen Kostenträgern im Rahmen der Strukturverantwortung
- Umsetzung eines Schulungscurriculums für die Integrationsfachdienste

8.2. Fachdienst für Inklusionsbegleitung

Teilhabe gestalten, Vernetzung stärken

Menschen mit Behinderungen sind ein selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt. Jedoch werden Menschen mit einer psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Behinderung häufig mit verschiedenen Vorurteilen konfrontiert – auch im Arbeitsleben. Kolleginnen und Kollegen, die Vorgesetzten und die Arbeitgeber:innen sind oft unsicher, wie sie mit der betroffenen Person umgehen können oder sollen, deren Behinderung zumeist „von außen“ nicht sichtbar und nicht erkennbar ist. Diese Unsicherheiten, Ängste und auch Missverständnisse belasten das Arbeitsverhältnis und können sich negativ auf die Arbeitssituation und das Arbeitsergebnis auswirken.

So unterschiedlich wie die Menschen und ihre Biografien sind, so unterschiedlich sind die Barrieren, die ihnen im Arbeitsleben begegnen können. So stoßen Menschen mit einer körperlichen, Seh- oder Hörbehinderung im Arbeitsleben in erster Linie auf sichtbare Hindernisse und Barrieren – wie

fehlende Rampen, fehlende akustische Signale oder fehlende Lichthinweise. Menschen mit psychischen, neurologischen und/oder kognitiven Behinderungen kämpfen meistens gegen unsichtbare Barrieren, die sich durch einen Mangel an Aufklärung und Wissensvermittlung beim Gegenüber aufgebaut haben.

Wenn das betriebliche Umfeld versteht, dass bestimmte Verhaltensweisen behinderungsbedingt sind, wandelt sich Unverständnis meist in Akzeptanz. So kann zum Beispiel ein Mehrbedarf an Pausen oder ein intensiveres Rückzugsbedürfnis der Betroffenen dann eher nachvollzogen und akzeptiert werden.

Die vermittelnde Begleitung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) unterstützt dabei vor Ort, wichtige Bedarfe, aber auch Potenziale und Ressourcen von Beschäftigten mit psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Beeinträchtigungen deutlich zu machen. Gegenseitiges Verständnis und eine gute



Zusammenarbeit werden gefördert. Auch 2022 hat die Pandemie die Arbeit der Fachkoordination wie auch der IFD weiterhin beeinflusst. So galt es, entsprechend der Behinderungsart passende Konzepte zur Informationsvermittlung und zur Begleitung zu entwickeln. Die Bedürfnisse der Betroffenen waren vielschichtig und oftmals durch die Sorge um die eigene Gesundheit oder die der Angehörigen, durch Arbeitsplatzverlust und Existenzängste geprägt. Faktoren, die das Arbeitsverhältnis im Zweifel noch einmal besonders belasten können und der Intervention durch den IFD bedürfen.

Betriebsbesuche wurden zunehmend wieder möglich, und die vertrauten und bekannten Wege der Kontaktaufnahme und -pflege zu den Betroffenen und deren Arbeitgeber:innen wurde wieder ausgebaut. Auch 2022 konnten die IFD wie auch die Fachkoordination von den Netzwerken, die über die routinierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren aufgebaut wurden, profitieren. Teilhabeprozesse konnten für die betroffenen Personen meistens niederschwellig gestaltet werden, weil die jeweiligen Ansprechpersonen sowie die Kommunikationswege bekannt sind. Inklusionsbegleitung lebt –

ebenso wie die Arbeit der Fachdienste Sinnesbehinderung – von Synergien.

Die Betrachtung der betroffenen Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen erfolgt immer ganzheitlich und unter der Fragestellung, welche Fachexpertise, welche Institutionen und welche Leistungen benötigt werden, um die Person am Arbeitsplatz zu stärken.

Die Fachkoordination der Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit war auch 2022 „Lotse“ und Partner der IFD bei der Bewältigung der komplexen Aufgaben.

Sie übernimmt für den Personenkreis der Menschen mit psychischen, neurologischen und/oder kognitiven Behinderungen die Strukturverantwortung für alle 20 IFD in Westfalen-Lippe, die im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit vor Ort tätig sind.

Aufgabe der Fachkoordination Inklusionsbegleitung ist es, eine einheitliche Infrastruktur und Prozessqualität zu gewährleisten. Gemeinsam mit den IFD-Fachkräften vor Ort sichert die Fachkoordination die Qua-



Am 13. Juni 2022 fand, im schönen Ambiente des LWL-Museum für Kunst und Kultur in Münster die Fachtagung zum Thema Autismus im Arbeitsleben statt. Für das stimmige Rahmenprogramm konnten Expert:innen und Betroffene, unter anderem Frau Doktor Preißman, zur Unterstützung gewonnen werden. Das Ende der Veranstaltung wurde durch die inklusive Tanzgruppe Schrittwechsel, deren Auftritt das Thema Corona aufgriff, abgerundet.

lität der Einzelfallberatung und -begleitung in regelmäßigen Fallbesprechungen. Dort werden komplexe Fälle diskutiert und überprüft, das fachliche Handeln im Einzelfall reflektiert und die Einhaltung allgemeiner Standards auf der Grundlage bundesweiter Qualitätsstandards gewährleistet. Bedingt durch die pandemiebedingten Regelungen wurden auch 2022 diese Gespräche zum großen Teil virtuell durchgeführt.

Mit regelmäßigen Fortbildungen, Seminaren und Fachtagungen sorgte die Fachkoordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit dafür, dass Information und ein gegenseitiger Austausch der Fachkräfte über aktuelle Themen, neue Erkenntnisse in der Arbeitsmarktintegration und die Weiterentwicklung wissenschaftlicher Standards stattfindet.

Der Fachdienst für Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit übernimmt seine Strukturverantwortung darüber hinaus durch die Beteiligung an Personalauswahlverfahren und die kontinuierliche Weiterentwicklung der konzeptionellen Grundlagen der Arbeit der IFD. Die Fachkoordinator:innen und die IFD arbeiten für die Betroffenen regelhaft als „Tandem“: Durch die entsprechende Beauftragung des LWL-Inklusionsamts Arbeit werden die IFD tätig. Mit ihrem fachlich qualifizierten Personal und der erforderlichen praktischen Erfahrung helfen sie dann vor Ort, für den Menschen mit Behinderung und den Betrieb individuelle Lösungen zu finden. Die Palette möglicher Unterstützungsleistungen ist dabei groß und reicht von ein- oder mehrmaligen Beratungsgesprächen über ein Jobcoaching am Arbeitsplatz bis hin zu finanziellen Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe oder beteiligter Rehabilitationsträger. Gemeinsam mit den Betroffenen werden entsprechende Hilfen besprochen und beantragt. Bei Bedarf, zum Beispiel bei neurologischen Behinderungen, die die Mobilität oder Sehfähigkeit einschränken, werden weitere Fachdienste (Technischer Beratungsdienst, Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung) hinzugezogen, um eine passgenaue Hilfe zu ermöglichen und eine ganzheitliche Betrachtungsweise zu garantieren.

Das Netzwerk Inklusionsbegleitung in Zahlen

Der Fachdienst für Inklusionsbegleitung sowie die insgesamt 20 IFD in Westfalen-Lippe bilden für die Betroffenen sowie deren Arbeitgeber:innen ein flächendeckendes Netz zur Unterstützung bei Problemen und Konflikten, die aufgrund der psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Behinderung am Arbeitsplatz entstehen können. Die Fachkoordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit und die Fachkräfte in den IFD sowie deren gute Vernetzung und Kenntnis der Hilfesysteme vor Ort, bilden die Grundlage für ein fachlich abgestimmtes Handeln im Sinne der betroffenen Menschen und deren Arbeitgeber:innen.

Trotz der erschwerten Bedingungen für persönliche Betriebsbesuche und Gespräche in der Pandemie wurden **2022 von den 117 Fachkräften, die mit insgesamt 78,2 Vollzeitstellen in den IFD für diesen Personenkreis zur Verfügung stehen, 83 Prozent der Gesamtfälle im Bereich der Sicherung beraten und begleitet.**

■ 8.2. Praxisbeispiel Fachdienst Inklusionsbegleitung

Der Netzwerker IFD

Seit mittlerweile fünf Jahren ist Sebastian Fischer als Lagerarbeiter beim Fahrradhändler Lucky Bike in Dortmund beschäftigt. Herr Fischer ist dort in der Abteilung Versandfertigung tätig und im Betrieb sehr gut integriert. Bei seinen Arbeitskollegen und seinem Vorgesetzten ist er sehr beliebt. Seine Arbeitsaufgaben gefallen ihm und er kommt im Betrieb gut zurecht. Das war leider nicht immer so, denn zu Beginn seines Beschäftigungsverhältnisses gab es verschiedene Probleme.

Die Mutter des Arbeitnehmers wandte sich an den IFD und teilte mit, dass ihr Sohn Sebastian am Arbeitsplatz unter Stress stehen würde. Er solle Schwierigkeiten bei

der Ausübung von zusätzlichen Arbeitsaufgaben haben. Außerdem käme er mit seinem Vorgesetzten nicht so gut klar. Sie äußerte die Sorge, dass der befristete Arbeitsvertrag nicht verlängert werde. Im Verlauf des Beratungsgesprächs teilte sie dem IFD Dortmund mit, dass bei ihrem Sohn Asberger Autismus diagnostiziert worden und er im Besitz eines Schwerbehindertenausweises mit einem GdB von 50 sei. Der IFD bot Unterstützung an, nahm Kontakt zum Sohn auf und führte mit ihm ein Beratungsgespräch in der Dienststelle des IFD Dortmund. In Anschluss an das Beratungsgespräch bat Herr Fischer den IFD, für ihn eine Lösung zu finden und ein klärendes Gespräch mit seinem Arbeitgeber zu führen.

Der Integrationsfachdienst, der Arbeitgeber und Herr Fischer im Gespräch. Foto: Emmerich/LWL





Im Gespräch mit dem Arbeitgeber teilte dieser mit, dass er Schwierigkeiten mit Herrn Fischer habe. Zusätzliche Arbeitsaufträge, wie zum Beispiel Plastikfolie zu entsorgen, würde er einfach nicht ausführen. Angefangene Arbeiten würden des Öfteren nicht ordnungsgemäß beendet. Unter anderem gestalte sich auch die Kommunikation zu ihm schwierig. Unter den Kollegen sei Herr Fischer jedoch sehr beliebt. Im Verlauf des Gespräches wurde dem Arbeitgeber die Frage gestellt, ob ihm die gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Herrn Fischer bekannt seien. Beim damaligen Einstellungsgespräch wurde der Arbeitgeber zwar über die Beeinträchtigung des Herrn Fischer informiert, allerdings wusste er nicht, wie sich der Autismus am Arbeitsplatz auswirkt und wie sich der Vorgesetzte gegenüber Herrn Fischer verhalten solle.

Gemeinsam mit Herrn Fischer wurde überlegt, welche Schritte eingelegt werden könnten, um die vorliegen-

den Probleme zu lösen. So entstand die Idee, einen „Runden Tisch“ einzuberufen, an dem er, sein Arbeitgeber, der IFD und das Autismus Therapie Zentrum (ATZ) Dortmund teilnehmen sollten. Da Herr Fischer bereits in seiner Jugend vom Autismus Therapie Zentrum betreut wurde, war er damit einverstanden, das ATZ in ein gemeinsames Gespräch mit seinem Arbeitgeber einzubinden. Über diese Idee wurde sein Arbeitgeber informiert. Dieser war dazu bereit und stellte auch die Räumlichkeiten für eine große Gesprächsrunde zur Verfügung. Auch die Leitung des ATZ Dortmund war gerne bereit, als Expertin an einem „Runden Tisch“ teilzunehmen.

In ruhiger und entspannter Atmosphäre konnten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu den aktuellen Schwierigkeiten äußern und austauschen. Relativ schnell stellte sich heraus, dass die vorliegenden Probleme am Arbeitsplatz im direkten Zusammenhang mit



Sebastian Fischer bei seiner Tätigkeit im Lager.
Foto: Emmerich/LWL

dem Autismus des Herrn Fischer stehen. Kompetent klärte die Therapeutin des ATZ alle Anwesenden über den vorliegenden Autismus des Herrn Fischer auf und konnte auf die Fragen des Arbeitgebers eingehen und diese beantworten.

Es wurden unter anderem folgende Fragen behandelt: Wie spreche ich generell Herrn Fischer an? Wie treffe ich mit ihm Vereinbarungen? Wie und in welcher Form muss ich darauf achten, Herrn Fischer Arbeitsaufgaben zu erteilen? Was muss ich als Arbeitgeber beachten? Wie sollte der Arbeitstag für Herrn Fischer generell strukturiert sein? Ist mein Mitarbeiter überhaupt flexibel einsetzbar?

Im gemeinsamen Austausch wurden Hilfsmöglichkeiten besprochen und vereinbart. Herr Fischer ist seitdem besser in der Lage, seine Arbeiten zu erledigen, wenn diese klar definiert und vorstrukturiert sind. Klare Strukturen

helfen ihm, alle anfallenden Tätigkeiten nacheinander abzuarbeiten. Spontane Arbeitsaufgaben lösen bei ihm Stress aus und sollten vermieden werden. Aus den laufenden Arbeitsprozessen darf er nicht herausgerissen werden. Er ist sonst kaum in der Lage, sich in diese wieder einzufinden.

Am „Runden Tisch“ wurden auf Grundlage der Hinweise des ATZ gemeinsame Lösungswege erarbeitet, die Herrn Fischer sowie seinem Arbeitgeber weitergeholfen haben.

Die Situation am Arbeitsplatz konnte so deutlich verbessert werden. Arbeitsaufträge werden seitdem klar und deutlich strukturiert. Aus den laufenden Arbeitsabläufen wird Herr Fischer nicht mehr herausgerissen. Anstehende Veränderungen am Arbeitsplatz werden im Vorfeld rechtzeitig angekündigt und kommuniziert. Herr Fischer hat im Betrieb zudem einen verlässlichen Ansprechpartner, zu welchem eine Vertrauensbasis besteht.

Nach einiger Zeit nahm der Arbeitgeber erneut den Kontakt zum IFD auf und teilte mit, dass Herr Fischer Probleme bei der Priorisierung und Arbeitsplanung seiner Arbeitsaufgaben habe und er darüber hinaus gegebenenfalls neue Arbeitsaufgaben erhalten solle. Nachdem der IFD den Sachstand vor Ort ermittelt hat, konnte in Kooperation mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit ein Job Coaching installiert werden. Hierfür wurde ein erfahrener Job Coach gefunden, der Kenntnisse in der Begleitung von Personen mit Autismus hat. Der Job Coach konnte gemeinsam mit dem Arbeitgeber und Herrn Fischer die vorhandenen Probleme und Schwierigkeiten ausgleichen und Herrn Fischer dabei unterstützen, Strategien zu entwickeln, seine Arbeit zu priorisieren und zu planen. In seine neuen Arbeitsaufgaben konnte sich Herr Fischer so gut einfinden.

Diese Inklusionsbegleitung zeigt, wie wichtig eine Vernetzung vor Ort ist. Die enge Zusammenarbeit mit dem ATZ Dortmund, dem LWL-Inklusionsamt Arbeit sowie mit dem Job Coach hat wesentlich dazu beigetragen, das Arbeitsverhältnis des Herrn Fischer zu sichern. Auch wenn neue Herausforderungen am Arbeitsplatz auftreten sollten: Durch den engen Kontakt zum Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann sich der IFD stets auf neue Situationen einstellen und sein vorhandenes Netzwerk gewinnbringend nutzen.

8.3. Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung

Zur Erlangung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ist eine barrierefreie laut- und gebärdensprachliche oder schriftliche Verständigung von zentraler Bedeutung

Für den Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung im LWL-Inklusionsamt Arbeit ist es Ziel, gemeinsam mit den insgesamt 37 Fachkräften der Integrationsfachdienste für die Beschäftigten mit Hörbehinderung und deren Arbeitgeber:innen durch kommunikationsfördernde Maßnahmen, die Anpassung des Arbeitsumfeldes sowie die Erweiterung von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten Arbeitsplätze barrierefrei zu gestalten. Die Sicherstellung der barrierefreien laut- und gebärdensprachlichen sowie schriftlichen Verständigung zur Erlangung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen ist hierbei von zentraler Bedeutung. **Das Bestreben, die Teilhabe hörbehinderter Menschen im Arbeitsleben zu ermöglichen, ist ohne die Beteiligung interner und externer Kooperationspartner:innen nicht zu realisieren.** In diesem Zusammenhang arbeiten die Fachkoordinatorinnen des Fachdienstes für Menschen mit Hörbehinderung kontinuierlich an der Steuerung und der Qualitätssicherung der IFD-Fachkräfte im Bereich der Sicherung und im Übergang Schule-Beruf. Das Ziel, Teilhabe zu ermöglichen, lässt sich nur erreichen, indem ein stetiger fachdienst- und referatsübergreifender Austausch und Abstimmungsprozess innerhalb des LWL-Inklusionsamts Arbeit sowie mit den verschiedenen Netzwerkpartnern erfolgt. Hierzu zählen neben den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf und anderen Leistungsträgern insbesondere auch Fachexpert:innen der Hörakustik.

Im Verlauf des Jahres 2022 war es den Integrationsfachdiensten wieder vermehrt möglich, Betriebsbesuche durchzuführen und somit die persönliche Beratung vor Ort anzubieten. Für die gebärdensprachorientierten Arbeitnehmenden konnten auch die Dolmetscheinsätze weitestgehend wieder in Präsenz stattfinden.

Hinsichtlich der teils noch bestandenen Maskenpflicht, die Menschen mit Hörbehinderungen das Absehen vom Mund unmöglich macht, mussten jedoch weiterhin zusätzliche Beratungs- und Informationsgespräche durch die IFD angeboten werden.

In Bezug auf die Netzwerkarbeit sind Abstimmungen mit dem Landschaftsverband Rheinland bedeutend, um gegenüber gemeinsamen Kooperationspartner:innen einheitlich zu agieren und so innerhalb des Bundeslands gleiche Teilhabemöglichkeiten zu schaffen.

Ferner ist der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung auch auf BIH-Ebene bundesweit aktiv, um unter anderem rechtliche und sozialpolitische Themen zur Hörbehinderung im Arbeitsleben zu erörtern und sich bundesweit zu vernetzen.

Kollegenseminare und Seminare für schwerhörige Menschen

In Kooperation mit dem Institut QUINT GbR für Arbeitnehmende mit Hörbehinderung bietet der Fachdienst zwei speziell konzipierte Seminare an, die sich an die Zielgruppe der Arbeitnehmenden mit Hörbehinderung richtet:

2022 fanden zwei Kollegenseminare mit insgesamt sechs Betrieben statt, an dem gehörlose Arbeitnehmende mit jeweils bis zu drei hörenden Kolleg:innen beziehungsweise Vorgesetzten teilgenommen haben, um gemeinsam mit diesen die innerbetriebliche Kommunikation zu reflektieren und zu verbessern. Für die Zielgruppe der schwerhörigen und ertaubten Arbeitnehmenden konnte 2022 ein Seminar für elf Teilnehmende angeboten werden.

Übergang Schule-Beruf/KAoA-STAR für Schülerinnen und Schüler mit Hörbehinderung

Der Übergang Schule-Beruf/KAoA-STAR für Schüler:innen mit Hörbehinderung stellt eine wichtige Schnittstelle dar. **In den IFD sind aktuell zehn Fachkräfte für Menschen mit Hörbehinderung an sieben Standorten für Schüler:innen mit Hörbehinderung im Bereich KAoA-STAR tätig, um Jugendliche, deren Eltern sowie potenzielle Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe zu begleiten und beraten.** Sie stehen zur Beruflichen Orientierung und dem behinderungsgerechten Einstieg ins Berufsleben jeweils in engem Austausch mit den beteiligten Schulen und den zuständigen Agenturen für Arbeit. Ihr Zuständigkeitsbereich deckt alle Regionen in Westfalen-Lippe ab.

In enger Kooperation mit der Koordinierungsstelle KAoA-STAR wird die Zusammenarbeit mit beteiligten Förder- und Regelschulen sowie weiteren Anbietern zur Planung und Umsetzung der hörbehindertenspezifischen Angebote der Beruflichen Orientierung weiter fortgeführt. **Insgesamt haben im Jahr 2022 175 Schüler:innen an insgesamt acht dreitägigen Kommunikationstrainings I für Jugendliche mit Hörbehinderung teilgenommen. Hiervon haben 11 Jugendliche mit Hörbehinderung das besondere Angebot für Schüler:innen aus dem Gemeinsamen Lernen genutzt.** Um die Jugendlichen gezielt in der Auseinandersetzung mit ihrer Behinderung zu fordern und zu fördern, werden die Angebote von Dozent:innen mit eigener Hörbehinderung und einschlägigen Erfahrungen in der Arbeit mit der Zielgruppe durchgeführt.

Im aufbauenden Kommunikationstraining II findet die konkrete Vorbereitung der Jugendlichen durch das Dozent:innenteam auf die Kommunikationsanforderungen nach der Schule statt. In 2022 sind 94 Schüler:innen bei insgesamt sieben schulstandortbezogenen Kommunikationstrainings II in Westfalen-Lippe dabei gewesen.

(Weitere Infos siehe Kapitel 10, KAoA-STAR)

Die Integrationsfachdienste (IFD) für Menschen mit Hörbehinderung

Zur flächendeckenden Beratung und Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung im Arbeitsleben **standen in den 20 Integrationsfachdiensten im Jahr 2022 26,73 Vollzeitstellen mit besonders geschulten IFD_Fachberater:innen (18,6 Sicherung, 8,13 KAoA STAR)** unter anderem für die folgenden Beratungsinhalte zur Verfügung:

- Kommunikative Barrierefreiheit
- Technische Hilfen am Arbeitsplatz
- Gebärdensprach- und Schriftdolmetschende
- Berufliche Fortbildung
- Hörbehindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung

2022 wurden von diesen IFD-Fachkräften 1.718 Menschen mit Hörbehinderung (898 weiblich, 820 männlich) am Arbeitsplatz beraten und beim Einstieg in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis unterstützt.

Gebärdensprach- und Schrift- dolmetscheinsätze – inklusive Online- Dolmetscheinsätze – 2022 in Zahlen

2022 haben insgesamt 707 Menschen mit Hörbehinderung Dolmetschende an ihrem Arbeitsplatz in betrieblichen Besprechungen, Konferenzen, Fortbildungen und Betriebsversammlungen eingesetzt. Schwerpunktmäßig wurden hierfür auch 2022 Gebärdensprachdolmetschende genutzt.

Insgesamt waren **2022 im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit 223 Dolmetschende (Gebärdensprach- und Schriftdolmetschende) im Einsatz;** das Volumen der gedolmetschten Stunden lag **2022 bei 16.358,27 Stunden. Davon waren 2.844,48 Stunden Online-Dolmetscheinsätze.**

Auch 2022 beauftragte das LWL-Inklusionsamt Arbeit die SiKA – Sichere Kommunikation am Arbeitsplatz mit der Suche, Beauftragung und Abrechnung von Einzel-Dolmetscheinsätzen.

Dem Hören auf der Spur – ein Callcenter-Agent mit Hörschädigung

Seit 2007 ist Herr I. bei AMEVIDA, einem führenden Spezialisten für Kundenkommunikation, im Callcenter Gelsenkirchen beschäftigt – 10 Jahre lang mit immer guten Abschluss- und Auftragszahlen. 2017 führte eine Erkrankung zur plötzlichen beidseitigen Ertaubung. Ein schwerer Schicksalsschlag. Nach seiner Ertaubung entschied sich Herr I. für eine beidseitige Versorgung mit Cochlea Implantaten (CI). Die Transplantation verlief erfolgreich, sodass Herr I. beabsichtigte, wieder im bekannten Berufsfeld Fuß zu fassen. Nach einer längeren Reha und dem neuartigen Hör- und Spracherleben mit Cochlea Implantaten auf der Spur, kam Herr I. an seinen Arbeitsplatz im Callcenter zurück.

Aufgrund verschiedener Umstände entwickelte sich bei Herrn I. eine Depression. Eine Vielzahl von Herausforderungen, die unter anderem in der Depression und Hörschädigung begründet waren, übten Einfluss auf den Berufsalltag aus. Zusätzlich führte die Coronapandemie mit der geltenden Maskentragepflicht zu erheblichen Verständigungsproblemen, da ein uneingeschränkter Blick auf die Mimik und das Mundbild des Gesprächspartners fehlte.

2021 entstand der erste Kontakt mit dem Integrationsfachdienst (IFD) Gelsenkirchen. Es wurde schnell deutlich, wie wichtig es ist, dass Berater:innen des Integrationsfachdienstes mit ihrer jeweiligen Fachlichkeit an einem Strang ziehen. So geschehen mit dem Zusammenwirken von der „Inklusionsbegleitung“ (Frau Goralski) und der „Arbeitsplatzsicherung für Menschen mit einer Hörbehinderung“ (Frau Jürgens) innerhalb des IFD Gelsenkirchen. Eine enge Kooperation mit dem firmeninternen Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung des Arbeitgebers wurde aufgebaut.

Alle Beteiligten verfolgten das Ziel, Herrn I. bei dem Vorhaben der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz zu unterstützen. Regelmäßige Gespräche mit Herrn I. und dem Kreis der Unterstützenden halfen, die Auswirkungen der jeweiligen Behinderung auf die Tätigkeit am

Arbeitsplatz zu erkennen. Beraten wurde zur Hörbeeinträchtigung, dem Hören mit Cochlea Implantaten, zur Depression, zu den Auswirkungen der jeweiligen Behinderung und zu ersten Lösungsschritten am Arbeitsplatz. Erschwerend kam für Herrn I. nun hinzu, dass seine Aufgaben und Kampagnen in der Inbound- und Outbound-Telefonie auftragsbezogen wechselten. Zur Reduzierung der Belastungen am Arbeitsplatz wurde die Umsetzung im Betrieb als Lösungsmöglichkeit erarbeitet und schließlich realisiert.

Zur (psychischen) Stabilisierung wurde Herr I. im ersten und zweiten Quartal 2022 an das IFD interne Stress-Bewältigungs-Training (SBT) angebunden. Dieses Training umfasste 8 Termine und ein Auswertungsgespräch nach 3 Monaten. Dort wurden diverse Themen rund um das Thema Stress und Entspannung behandelt. Inhaltlich befasste man sich mit Gedanken und Gefühlen; Entspannungs-/Reiki-Übungen wurden an die Hand gegeben und ein individueller Krisenplan für Notfälle erstellt. Es wurde also eine Art „Methodenkoffer“ erarbeitet. Er soll den Teilnehmenden eine bewusstere Haltung für Stresssituationen bieten und sie befähigen, ihre individuellen Bewältigungsstrategien anzuwenden. Einzelarbeit und Reflexion sowie Gruppenarbeit und Austausch sind wichtige Bestandteile des Kurses.

Parallel zu den wöchentlichen Feedbackgesprächen und dem Stress-Bewältigungs-Training wurde über Frau Jürgens das Thema Zusatztechnik zur Ausstattung des Arbeitsplatzes angegangen.

Herr I. benötigte für seine Tätigkeit als Callcenter-Agent ein technisches Hilfsmittel, das sich mit dem firmeninternen System und seinen Cochlea Implantaten verbindet, damit er den Telefongesprächen oder Präsenzbesprechungen besser folgen kann.

In Abstimmung mit der Fachkoordination des LWL-Inklusionsamts Arbeit wurde vom Integrationsfachdienst, Frau Jürgens, die Externe Hör- und Kommunikationstechnische Beratung kurz „EHKBert“ initiiert.

Diese sind Experten auf dem Gebiet individueller technischer Lösungen zur hörbehindertengerechten Ausstattung am Arbeitsplatz und bieten neben einer qualifizierten Beratung vor Ort unter anderem eine Ausleihe geeigneter Hilfsmittel zur Testung am Arbeitsplatz. Ein mögliches Hilfsmittel wurde Herrn I. leihweise zur Verfügung gestellt und am Arbeitsplatz getestet.

Herr I. konnte eine unmittelbare Verbesserung bei der Kommunikation mit dem Kunden am Telefon feststellen. Er ist begeistert von der technischen Unterstützung und kann seither von der deutlichen Entlastung profitieren. Die Abteilungsleitung ist ebenfalls sichtlich überzeugt von der positiven Entwicklung und dem technischen Hilfsmittel für den Arbeitsplatz, das von der Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf der Stadt Gelsenkirchen finanziert wurde.

Dieser Praxisfall zeigt, wie vielfältig und umfassend die Begleitung des Integrationsfachdienstes sein kann und wie hilfreich externe Netzwerkpartner sind, um individuelle und passgenaue Hilfsmittel bereitstellen zu können.

Stets wichtig ist in solchen Prozessen aber auch die aktive Mitarbeit aller Beteiligten – Herr I., der Betrieb, der Integrationsfachdienst, das LWL-Inklusionsamt Arbeit, die Fachstelle und der externe Netzwerkpartner, zogen an einem Strang, um das Arbeitsverhältnis zu sichern – in diesem Sinne: auf Wiederhören.

8.4. Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung

Durch Beratung und Nutzung eines großen Netzwerks wird die Teilhabe von Menschen mit Sehbehinderung in Westfalen-Lippe gestaltet

Die Arbeitswelt ist zunehmend geprägt von dem Erfordernis einer schnellen Aufnahme und Verarbeitung unterschiedlichster Informationen. Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit in dieser Komplexität berufliche Teilhabe zu gewähren, ist ein wesentlicher Bestandteil in der Beratung dieser Personengruppe. Eine besondere Herausforderung stellt dabei die zunehmende digitale Informationsverarbeitung dar.

Im Sinne der Teilhabe, passgenaue und individuelle Lösungen für die jeweiligen Arbeitsanforderungen zu finden, stellte auch 2022 unter den pandemischen Bedingungen eine besondere Herausforderung dar.

Der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung im LWL-Inklusionsamt Arbeit steuert ein flächendeckendes Unterstützungssystem für Menschen mit Sehbehinderung im Arbeitsleben. Zu diesem gehören neben den sechs Schwerpunkt-Integrationsfachdiensten (IFD) auch das Beratungszentrum für Menschen mit Sehbehinderung beim LWL-Berufsbildungswerk für blinde und sehbehinderte Menschen Soest (LWL-BBW Soest). Die Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf stellt zudem die passgenaue Versorgung mit technischen Arbeitshilfen sicher.

Auch durch die Vernetzung mit Reha-Trägern, Augenkliniken, Beratungsstellen, Selbsthilfeorganisationen und arbeitsmedizinischen Stellen lassen sich für die Betroffenen im Regelfall individuelle Lösungen für die jeweilige Arbeitsplatzproblematik finden.

Im Rahmen der Fachkoordination erfolgt durch den Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung unter anderem die Qualifizierung der Fachkräfte bei den IFD und dem Beratungszentrum. Auch in 2022 musste in Folge der Pandemie bei den Fortbildungen der IFD-

Fachkräfte zum Teil auf virtuelle Formate zurückgegriffen werden.

Fachkoordination schließt ebenso die fachliche Abstimmung und Sicherstellung der fachlichen Qualität der Hilfsmittlempfehlungen und Fachdienstlichen Stellungnahmen ein wie auch die Einbindung der Beratenden des Berufsbildungswerkes (BBW) Soest in die Gesamtberatungsstruktur. Je nach Komplexität des Einzelfalls werden weitere erforderliche Kooperationen initiiert und realisiert.

Gemeinsam mit den IFD berät der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung zudem Arbeitgeber:innen sowie Menschen mit Sehbehinderung zu möglichen Unterstützungsleistungen. Beratungsinhalte sind dabei auch Aspekte wie der mögliche Einsatz assistiver Technik in sogenannter Standardtechnik wie auch zu Fragen der Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze. Dabei spielen auch präventive Ansätze eine Rolle, sodass bereits im Vorfeld relevante Fragen geklärt und gegebenenfalls auch entsprechende Testungen von Anwendungen durchgeführt werden können.

Besprechungen in großer Runde, zum Beispiel Beratungsgespräche zur Gestaltung von Arbeitsplätzen mit den Beschäftigten mit Sehbehinderung, Vertretenden der Personalverwaltung, des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Arbeitsmedizin, Vorgesetzten, der örtlichen Fachstelle für Menschen mit Behinderung sind wesentlicher Bestandteil der Arbeit der Integrationsfachdienste und zeigen die Bedeutung der lokalen Vernetzung.

Beratung durch die IFD-Fachkräfte

Zur langfristigen Sicherung von Arbeitsverhältnissen beraten und unterstützen die IFD-Fachberaterinnen und Fachberater für Menschen mit Sehbehinderung im Arbeitsleben Betroffene sowie deren Arbeitgeber:innen. Dies umfasst die Beratung zu den Auswirkungen von Seheinschränkungen und Möglichkeiten zur Kompensation, zur Anpassung von Arbeitsabläufen und möglichen Unterstützungsleis-

tungen. Darüber hinaus sprechen die Fachkräfte Empfehlungen aus zu technischen und optischen Arbeitshilfen, zur Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze und beraten beziehungsweise initiieren Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Themen wie die Verarbeitung eines möglichen Sehverlustes und damit einhergehender Veränderungen, das Erkennen eigener Grenzen, die Inanspruchnahme von Unterstützung, immer mit Blick auf die Stabilisierung der Arbeitssituation, sind je nach Situation des Einzelfalles Teil der Beratung.

Anfragen von betroffenen Menschen und deren Arbeitgebenden richteten sich auch 2022 zu Fragen der Gestaltung von der durch die Pandemie verstärkt genutzten Homeoffice-Arbeitsplätze.

In den vier Schwerpunkt IFD an sechs Standorten sind aktuell 6,4 Stellen mit acht Fachkräften für den Bereich Sicherung eingesetzt. Im Jahr 2022 wurden 326 Menschen mit Sehbehinderung sowie deren Arbeitgebende beraten und unterstützt.

Die IFD-Fachkräfte initiieren in ihrer Fallverantwortung Hilfsmittelberatungen im LWL-BBW Soest, Schulungen durch die Softwaretrainer sowie Ausleihen aus dem Hilfsmittelpool. Sie nutzen die vorhandene Expertise, wenn es um besondere technische Fragestellungen geht, nutzen „den kurzen Draht“ zum Beratungszentrum oder den Fachdienst.

Die Fachkräfte nehmen, je nach Situation des Einzelfalles, Kontakt auf zu weiteren Institutionen wie Augenärzten, Kliniken, Berufsgenossenschaft, Angeboten der Selbsthilfe, der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung, et cetera und wissen um die Wirk- und Bedeutsamkeit dieser Kooperationen.

Übergang Schule-Beruf/KAoA-STAR für Schülerinnen und Schüler mit Sehbehinderung

Der Fachdienst ist auch im Rahmen der Umsetzung von KAoA-STAR involviert. In enger Kooperation mit der Koordinierungsstelle KAoA-STAR wurden durch den Fachdienst Kooperationsgespräche mit beteiligten Schulen, dem LWL-Berufsbildungswerk und weiteren Anbietern zur Planung und Umsetzung der seh-

behinderten-spezifischen Angebote in diesem Bereich geführt.

Bei den IFD sind derzeit in Westfalen-Lippe sechs IFD-Fachkräfte für Schüler:innen mit Sehbehinderung im Bereich KAoA-STAR eingesetzt, mit einem Umfang von 4,25 Stellen. Im Rahmen der beruflichen Orientierung und zum Übergang in das Arbeitsleben, beziehungsweise vorbereitenden Maßnahmen wurden in 2022 268 Schüler:innen und deren Erziehungsberechtigte beraten und unterstützt; jeweils in enger Abstimmung mit den beteiligten Schulen und den zuständigen Arbeitsagenturen.

Die Fachkräfte kooperieren darüber hinaus mit weiteren Akteuren wie Reha-Lehrer:innen, familienunterstützende Dienste, unterstützende Wohneinrichtungen et cetera. Ziel ist dabei immer, möglichst optimale Bedingungen zu schaffen, um berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Weitere Informationen siehe Kapitel 10, KAoA-STAR.

Unterstützungsleistungen durch das Beratungszentrum des LWL-BBW Soest

Im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit werden seit vielen Jahren Menschen mit Sehbehinderung besondere Beratungs- und Unterstützungsleistungen im Beratungszentrum des LWL-BBW Soest angeboten. So erfolgt die Feststellung des Funktionalen Sehvermögens/Hilfsmittelberatung durch eine Augenoptikermeisterin; Hilfsmittel können kurzfristig an Arbeits- oder Praktikumsplätzen aus einem Hilfsmittelpool ausgeliehen werden; Softwaretrainer führen Schulungen durch. Darüber hinaus gehören Installationsunterstützungen und Testungen auf Barrierefreiheit zum Portfolio der Unterstützungsleistungen.

Auch in 2022 war die Umsetzung dieser Unterstützungsleistungen noch von den Auswirkungen der Pandemie beeinflusst. Infolge von geltenden Kontaktbeschränkungen konnte die Feststellung des Funktionalen Sehvermögens mit Hilfsmittelberatung teilweise nur eingeschränkt beziehungsweise mit entsprechenden Schutzvorkehrungen umgesetzt werden. Nach guten Erfahrungen aus den Vorjahren wurden vermehrt Schulungen als sogenannte Remote-Schulungen im virtuellen Raum durchgeführt.

Ausgehend von der hohen fachlichen Expertise hinsichtlich der Auswirkungen und Kompensationsmöglichkeiten von Sehbehinderung und Blindheit sowie der Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Einbindung von assistiver Software in bestehende EDV-Systeme waren die drei Mitarbeitenden des Beratungszentrums auch als Referent:innen tätig. Unter anderem erfolgte der Einsatz im Rahmen der Qualifizierung für die Fachkräfte bei den IFD und auch durch ein Online-Seminar der BIH („Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Sehbehinderung“ als zweitägige Veranstaltung für bundesweit tätige Technische Berater:innen und Fallmanager:innen).

8.5. Das Angebot „Übergang Psychiatrie“ in den Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe

Der Erfolg liegt in der individuellen Begleitung, der Kenntnis adäquater Maßnahmen und der Vernetzung

Das niedrigschwellige Angebot „Übergang Psychiatrie“ wurde vom LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2011 mit dem Ziel geschaffen, Menschen mit Behinderung und ihnen gleichgestellten Personen im Sinne des §2 SGB IX, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben eingeschränkt sind, zu begleiten.

Zur Entstehung dieses Fachdienstes haben maßgeblich zwei Entwicklungen beigetragen: Zum einen war die Verabschiedung der Behindertenrechtskonvention entscheidend, die die allgemeinen Menschenrechte für Menschen mit Behinderung spezifiziert – unter anderem auch das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben. Zum anderen konnte ein signifikanter Anstieg psychischer Erkrankungen mit ihren negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungsbiografie der Betroffenen verzeichnet werden.

Infolge dieser Entwicklungen wurden in den 20 IFD für den Aufgabenbereich Übergang Psychiatrie insgesamt 17 Vollzeitstellen geschaffen, die 2022 mit 28 Fachkräften in den Integrationsfachdiensten (IFD) besetzt waren.

Die Kosten für die Wahrnehmung dieser Aufgabe belaufen sich auf rund 1,5 Millionen Euro jährlich, die aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

Inhaltlich gilt es, geeignete Maßnahmen umzusetzen, die eine Inklusion von besonders von Ausgrenzung betroffenen Menschen ermöglichen. Ergänzt wurden und werden diese Entwicklungen von den Erfahrungen, die im Bereich der allgemeinen Sicherung von Arbeitsverhältnissen von Menschen mit psychischen Behinderungen gesammelt werden: Psychische Erkrankungen wirken sich auf sehr unterschiedliche Weise im Arbeitsleben aus. Anders als körperliche Behinderungen und/oder Sinnesbehinderungen sind psychische Erkrankungen für das betriebliche Umfeld nicht „sichtbar“ und die Betrof-

fenen sind häufig inneren Barrieren und Stigmatisierungen ausgesetzt.

Zielgruppe für dieses spezielle IFD-Angebot sind insbesondere die Menschen, die nach einer psychischen Erkrankung wieder in das Berufsleben zurückkehren wollen und Unterstützung beim Umgang mit der Erkrankung am Arbeitsplatz, bei der Berufsorientierung und/oder bei der Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis benötigen. Die betreffenden Klient:innen sind dabei in der Regel arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht.

Im IFD finden sich für diese Aufgaben speziell qualifizierte Fachkräfte, die um die Besonderheiten seelischer Erkrankungen sowie deren Auswirkungen im Arbeitsleben wissen. Sie kennen den lokalen Arbeitsmarkt und die vor Ort vorhandene Unterstützungsinfrastruktur. Die IFD-Fachkräfte sind in Netzwerke eingebunden und stehen im engen Kontakt mit verschiedenen Leistungsträgern, damit eine optimale Begleitung aus einer Hand ermöglicht werden kann. Der Erfolgsfaktor für die Arbeit im Bereich Übergang Psychiatrie liegt in der stabilen regionalen Vernetzung sowie vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort. Hierzu gehören neben den anderen Leistungsträgern wie der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Deutschen Rentenversicherung Westfalen, den Agenturen für Arbeit und Job Centern auch die Kliniken oder Abteilungen für Psychiatrie, Institutsambulanzen sowie Tageskliniken und niedergelassene Fachärzte für Psychiatrie.

Ergebnisse 2022

Pandemiebedingt mussten die IFD vor Ort auch 2022 weiterhin sehr flexibel auf die veränderte Situation reagieren und besondere Wege der Kontaktaufnahme und -pflege zu den Klientinnen und Klienten nutzen. Insbesondere der gerade für psychisch erkrankte Menschen so wichtige persönliche Kontakt musste der Situation entsprechend angepasst werden. Die Adressaten dieses Angebots waren durch die coronabedingten Veränderungen und persönliche Krank-

heits- oder Quarantäneerfahrungen noch einmal besonders belastet. Nur langsam konnten die durch Corona eingeschränkten niedrigschwelligen Kontakte in die Betriebe wieder aufgenommen werden. Bestehende Netzwerke zu anderen Leistungsträgern wie der Deutschen Rentenversicherung und den Agenturen für Arbeit unterlagen weiterhin persönlichen Kontaktbeschränkungen, konnten aber durch die inzwischen etablierten alternativen Austauschwege im Sinne der Betroffenen genutzt werden. Auch hier hat sich die langjährig geübte Praxis der Vernetzung der lokalen Akteure für die Betroffenen ausgezahlt.

Im Jahr 2022 wurden die insgesamt 28 IFD-Fachkräfte, die im Aufgabenbereich Übergang Psychiatrie tätig sind, insgesamt 995-mal beauftragt. Ergänzend haben die IFD-Fachkräfte 127 Stabilisierungsaufträge durchgeführt. Bei arbeitslosen Personen mit Psychiatrieerfahrung muss vor einer erfolgreichen Vermittlung in Arbeit häufig zunächst der sozial- und arbeitsrechtliche Status geklärt werden. Ein wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit der IFD-Fachkräfte lag damit auch 2022 in der Initiierung von Maßnahmen zur Durchsetzung von Sozialleistungen und Existenzsicherung. Ist der Reha-Status geklärt, sind in der Regel weitere Maßnahmen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, wie zum Beispiel ein Arbeitstraining, eine Belastungserprobung oder Annäherungs- und Erprobungsmaßnahmen im allgemeinen Arbeitsmarkt möglich. Auch hier leisteten die IFD-Fachkräfte den Betroffenen Unterstützung. Daneben fanden durch die Fachkräfte auch zahlreiche erfolgreiche Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse statt.

Weitere Erfolge konnten durch die Begründung von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen verzeichnet werden. Darüber hinaus konnten für die Betroffenen weitere Maßnahmen am allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen werden (unter anderem Probebeschäftigungen, Existenzgründungen) sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Der Erfolg der IFD in diesem Arbeitsfeld liegt in der individuellen Begleitung dieser Personengruppe, in der Kenntnis adäquater Maßnahmen und in der Vernetzung mit relevanten Akteuren vor Ort sowie der daraus resultierenden Synergie für die Betroffenen.

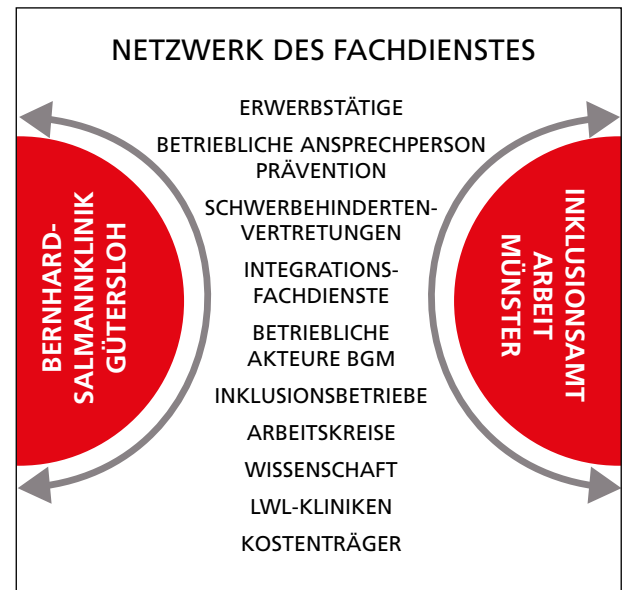
Die weiterhin steigende Zunahme von psychischen Erkrankungen in der Gesellschaft und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben führt bei den Fachdiensten des IFD zu einem weiter steigenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste liegt beim LWL-Inklusionsamt Arbeit und wird für den Bereich „Übergang Psychiatrie“ durch die Fachkoordination Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit wahrgenommen. Diese beauftragen die beteiligten IFD, gewährleisten eine einheitliche Infrastruktur und Prozessqualität. Die Verantwortung für die Ausführung der Leistung trägt das LWL-Inklusionsamt Arbeit. Diese Struktur- und Einzelfallverantwortung wird durch regelmäßige Fallbesprechungen, Beratungen vor Ort, Zielvereinbarungen, Beteiligung an Personalauswahlverfahren, Durchführung von Fachtagungen, Seminaren und Fortbildungen und die Weiterentwicklung der konzeptionellen Inhalte der Arbeit gewährleistet.

8.6. LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche 2022

Neue Technologien stellen Berufstätige in immer kürzerer Zeit vor neue Herausforderungen und erfordern eine hohe Anpassungsfähigkeit. Expert:innen sind sich einig: Der Stress, den viele Menschen täglich spüren, führt zu einer starken psychischen Belastung. Psychische Erkrankungen sind daher immer häufiger der Grund für Fehlzeiten und den frühzeitigen Einstieg in das Rentenalter. Diese neue Normalität verursacht auch 2022 hohe Fehlzeiten. Besondere Brisanz erhalten psychische Erkrankungen auch durch ihre Krankheitsdauer, die aktuell dreimal so hoch ist wie bei anderen Erkrankungen. Dabei sind sämtliche Altersgruppen der Erwerbstätigen betroffen. Vor diesem Hintergrund gewinnen Prävention und die Förderung der psychischen Gesundheit als Teil eines nachhaltigen betrieblichen Managements zunehmend an Bedeutung. Diesen Prozess begleitet der Präventionsfachdienst mit dem Ziel, die psychische Gesundheit im betrieblichen Kontext zu fördern. Hierbei werden alle Handlungsebenen einbezogen, damit die Akteure in den Unternehmen in der Region Westfalen Lippe psychischen Belastungsfaktoren wirkungsvoll begegnen können.

Das Netzwerk des Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche

Die zunehmende Komplexität und Mehrperspektivität in der Arbeitswelt erfordern einen Erfahrungsaustausch mit den unterschiedlichsten Expert:innen und betrieblichen Multiplikator:innen. Die umfangreiche Vernetzung ist daher die Grundlage aller Tätigkeiten des Fachdienstes. Besonders hilfreich ist die spezielle Organisationsform des Fachdienstes: Angebunden an die Bernhard Salzmänn Klinik und das LWL-Inklusionsamt Arbeit findet ein Austausch mit den zahlreichen Experten:innen des LWL statt. Durch diese Vernetzung fließen beständig neue Ideen in unsere Arbeitsweise ein. Der Fachdienst engagiert sich zudem in verschiedenen Netzwerken und Initiativen. Die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen betrieblichen Multiplikatoren:innen und wissenschaftlichen Akteur:innen bringt neue Perspektiven hervor. Sie fördert die Entwicklung innovativer Methoden, die auf die aktuellen Herausforderungen in den Betrieben eingehen und von Unternehmen in der Praxis umgesetzt werden. Insgesamt trägt die Netzwerkarbeit des Fachdienstes dazu bei, die Wirksamkeit und Nachhal-



tigkeit unserer Leistungen zu verbessern, indem sie den Austausch von Wissen und Erfahrungen ermöglicht und Synergien nutzt.

Sowohl der gesetzliche Auftrag des kommunalen Trägers als auch die differenzierten fachlichen Kompetenzen des LWL ermöglichen es dem LWL-Präventionsfachdienst, diese Kompetenzen zu bündeln und sich auf die Vorbeugung psychischer Belastungen zu fokussieren und zu spezialisieren. Im Mittelpunkt steht dabei sowohl die Verhaltensprävention des Erwerbstätigen als auch die Verhältnisprävention zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen

In der Arbeitswelt vollzieht sich ein rasanter Wandel, bei dem die gesellschaftlichen Veränderungen mit Entwicklungen kollidieren, die vor allem die Rahmenbedingungen, Abläufe und Inhalte der Erwerbstätigkeit betreffen. In Zukunft müssen sich die Unternehmen und ihre Beschäftigten verstärkt mit weiteren Trends und Herausforderungen auseinandersetzen.

An erster Stelle steht die Entwicklung neuer, hochkomplexer Technologien, die ganze Geschäftsmodelle

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN



Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit

- Globalisierung
- Demografischer Wandel
- Coronapandemie
- Ukrainekrieg
- Höhere Veränderungsgeschwindigkeit
- Transformation der Tätigkeitsprofile
- Digitale Transformation
- Steigende Komplexität
- Klimawandel

auf den Kopf stellen. Ungewohnte Arbeitsformen, aber auch neue Kompetenzen in der Belegschaft sind gefragt.

Die Folgen der Globalisierung intensivieren den internationalen Wettbewerb und sie haben weitreichende Auswirkungen für alle Beteiligten. Infolge immer schneller getakteter Arbeitsabläufe oder drohendem Arbeitsplatzverlust durch Standortverlagerung oder Schließung des Unternehmens steigern sich die psychischen Belastungen.

Die heraufziehende wirtschaftliche Rezession, verstärkt durch die Coronapandemie und den Ukrainekrieg, führt zu außergewöhnlichen Unsicherheiten bei den Erwerbstätigen und verstärkt die psychische Beanspruchung. Der deutliche Anstieg der Menschen in Kurzarbeit erhöht die Belastungen. Dies betrifft ungleich schwerer eingeschränkte Menschen, für die eine Rückkehr in die Arbeitswelt mit größeren Komplikationen verbunden sein kann.

Nicht zuletzt verändert der demografische Wandel die Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt. Die alternde Belegschaft stellt die Unternehmen vor die Herausforderung, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im fortgeschrittenen Erwerbsalter im Blick zu behalten. In Verbindung mit der Veränderung der Berufs- und Branchenstrukturen hin zu einer wissensintensiveren Produktionsweise, sind neue Strategien erforderlich, um die ältere Belegschaft nicht zusätzlich zu belasten.

Demgegenüber stehen die gegenläufigen Trends: Der Wertewandel in der Gesellschaft mit dem Ziel nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance, aber auch die Absicht vieler Organisationen, eine nachhaltige Zukunft anzustreben, entlasten die Arbeitnehmer:innen. Entscheider:innen entwickeln ein neues Bewusstsein zur Vielfalt in den Unternehmen und erkennen, dass gelebte Diversität in der Zusammenarbeit der Menschen in einer Organisation einen klaren Vorteil darstellt. Diese neue Wertehaltung kann positive Effekte auf gesunde Arbeitsbedingungen haben.

Und nicht zuletzt der „War for Talents“ – der Kampf um die bestens Fachkräfte im Zuge des Fachkräftemangels – verstärkt den Blick auf attraktive und gesunde Arbeitsbedingungen.

Die Experten des Fachdienstes sind gefragt, diese Tendenzen aufzugreifen und in diesen turbulenten Zeiten ihre Methoden neu zu überdenken. Hier gilt es, innovative Lösungsansätze zu entwickeln, die die aktuellen Veränderungen berücksichtigen und ansetzen, bevor negative Auswirkungen überhaupt entstehen.

Wie unterstützt der Präventionsfachdienst die Verantwortlichen in den Betrieben?

Der Präventionsfachdienst unterstützt betriebliche Akteure bei der Implementierung innovativer Lösungen rund um das Thema psychische Belastungen. Ziel

ist die Sensibilisierung für gesundheitsfördernde Ressourcen bei Führungskräften und Mitarbeiter:innen.

Im Kern der Arbeit geht es darum, dem Präventionsauftrag folgend, gemäß §§ 167 und 185 SGB IX sowie § 29 SchwbAV Unternehmen und öffentliche Einrichtungen in Westfalen-Lippe zu beraten.

Gesundheitsvorsorge wird als eine strategische Führungsaufgabe begriffen. Um diesen Prozess zu gestalten, setzt der Präventionsfachdienst ein systematisches und integriertes Managementsystem ein, an dem sich alle Maßnahmen orientieren. Im Fokus der Begleitung durch den Fachdienst steht das Verständnis für einen typischen Belastungsverlauf im betrieblichen Kontext. Sobald sich eine psychische Krankheit manifestiert hat, ist der Weg in die Arbeitslosigkeit oder Berentung häufig vorprogrammiert. Hier gilt es, Schwerbehinderung präventiv vorzubeugen.

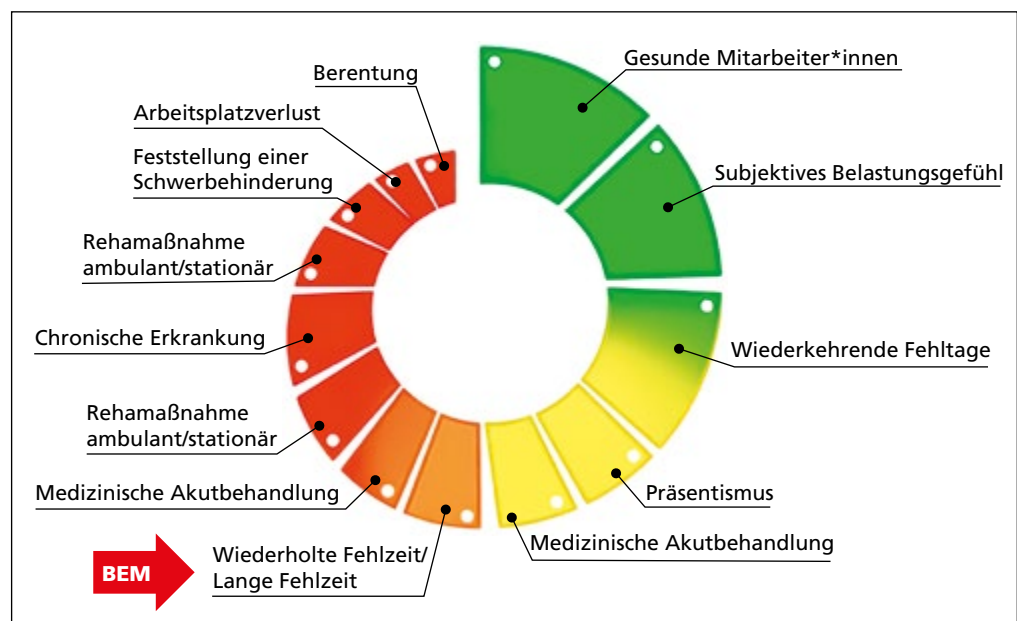
Vor dem Hintergrund orientieren sich die Leistungen des Fachdienstes am Verlauf von psychischen Belastungen eines Beschäftigten. Die Anwendbarkeit konnte in zahlreichen Seminaren in der Praxis erprobt werden. Dabei sind die Maßnahmen umso erfolgreicher, je früher sie ansetzen.

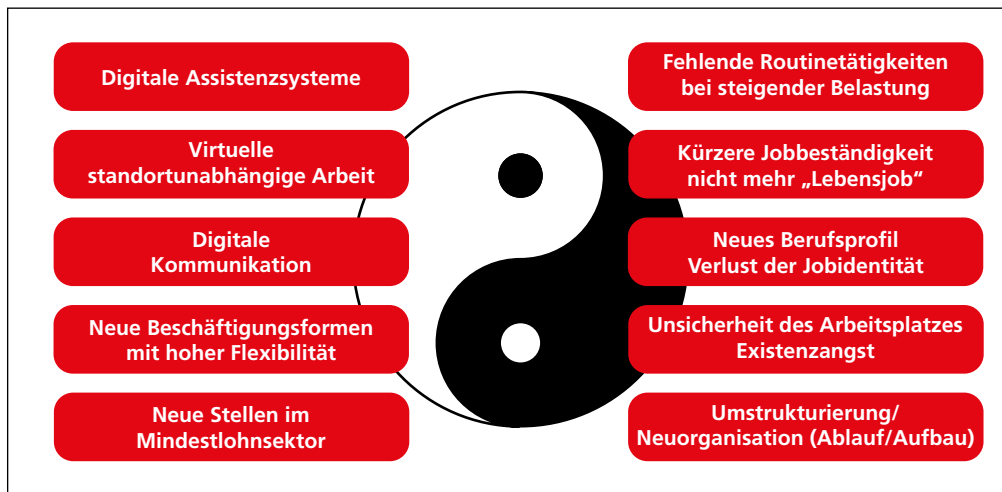
Die bisherigen Seminare wurden in Konzepte überführt, die dieses System zur Erhaltung psychischer Gesundheit und Suchtprävention etablieren sollen.

Dabei wurden aktuelle Fragestellungen in den Unternehmen aufgegriffen. Zu diesen neuen Konzepten gehört die Fortbildungsreihe „Prävention mit System“. Der Schwerpunkt dieser Qualifizierung liegt auf einer praxisorientierten Herangehensweise, die das bestehende Präventionssystem des Unternehmens in den Mittelpunkt stellt. Im Zuge der Qualifizierung der oberen Führungskräfte werden Erkenntnisse erarbeitet, die im Arbeitskreis Gesundheit zur einheitlichen Leitlinie aufbereitet und dann in der dritten Stufe den mittleren Führungskräften vermittelt werden.

Bewährt hat sich bereits das Konzept der sogenannten „Follow-ups“: Diese Vertiefungsseminare, deren Zielgruppe Führungskräfte waren, setzten sich explizit mit dem Thema Stress auseinander. Neben theoretischer Wissensvermittlung stand hier die Entwicklung von eigenen Coping-Strategien im Mittelpunkt.

Das bereits in 2021 entwickelte Konzept **„Prävention Inklusiv“** konnte im vergangenen Jahr weiterentwickelt werden. Mittelpunkt ist die Prävention psychischer Belastungen von Schwerbehinderten im beruflichen Kontext, die zunehmend mit belastenden Arbeitssituationen konfrontiert sind. Aber auch Fragestellungen zu den Risiken und Chancen, die im Zuge der digitalen Transformation für die Inklusion entstehen, wurden erörtert. In Zusammenarbeit mit den Expert:innen des bestehenden Netzwerkes wurden Führungskräfte in Unternehmen, aber auch in





Schwerbehindertenvertretungen vor Ort begleitet und beraten. Häufige Themen waren co-abhängiges Verhalten, Gesprächsführung und Dienstvereinbarungen inklusive Stufenplan. Impulsvorträge zu aktuellen Themen gehörten ebenso zum Angebot.

Angeborene Produkte 2022 – eine Übersicht zum Leistungsportfolio

Die Angebote des Präventionsfachdienstes richteten sich an Führungskräfte und Personalleiter:innen, aber vor allem auch an Betriebsrät:innen, Schwerbehindertenvertreter:innen, Betriebssozialdienste, Betriebliche Ansprechpersonen und Teilnehmer:innen der gesundheitsbezogenen, innerbetrieblichen Arbeitskreise.

Der Schwerpunkt der Arbeit lag 2022 in der Durchführung der betrieblichen Angebote inklusive der curricularen Weiterbildung zur Betrieblichen Ansprechperson-Prävention. Obwohl auch im Jahr 2022 infolge der Pandemie einige Veranstaltungen abgesagt werden mussten, konnte der Fachdienst nahezu 1.000 Teilnehmende erreichen.

Die Veranstaltungen unterteilten sich in folgende Zielgruppen:

Betriebliche Angebote

• Beratungen

Die Zusammenarbeit mit den öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen startete immer mit einer Beratung, die der Einordnung des bestehenden Gesundheitsmanagements und Präventions-

systems diene. Auf dieser Grundlage konnte der Präventionsfachdienst gemeinsam mit den zuständigen Ansprechpersonen **ein passgenaues Präventionssystem** entwickeln. Diese Beratungen fanden zu 90 Prozent in Form von Videokonferenzen statt. Mittlerweile ist das eine bewährte Vorgehensweise, die alle Akteur:innen ins Boot holt.

• Seminare und Trainings

Darüber hinaus wurden Seminare rund um den Themenkanon Suchtprävention und Prävention psychischer Belastungen durchgeführt. Hier sensibilisierten wir die Führungskräfte zum Beispiel für die Problematik **„Substanzkonsum am Arbeitsplatz“** und **„psychische Belastungen“**. Im Rahmen von veränderten Herausforderungen in der Arbeitswelt wurde ein neues Handlungsbewusstsein vermittelt. Ziel war es, Alarmsignale frühzeitig zu deuten, mehr Sicherheit im Umgang mit auffälligen Mitarbeiter:innen zu erlangen und die eigenen Kompetenzen in der Gesprächsführung weiter zu verbessern.

• Fortbildungsreihen

Gemeinsam mit den Verantwortlichen in den Betrieben oder Verwaltungseinrichtungen wurden Fortbildungsreihen zu den Themen **„Sucht und psychische Belastungen am Arbeitsplatz“** entwickelt. Hier hat sich das Konzept **„Prävention mit System“** bewährt. Der Schwerpunkt lag auf einer praxisorientierten Herangehensweise, die die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt und ihre Folgen für die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt. Aufbauend auf dem vorhandenen Präventionssystem des jeweiligen Betriebes, ist es integrativ. Es bezieht, angefangen von der

oberen Führungskraft, alle Ebenen der Mitarbeiterschaft ein. Im Sinne der stetigen Weiterentwicklung gemäß eines Vorgehens nach dem Deming-Kreis „Plan-Do-Check-Act“ standen Ausbau und Erhalt eines langfristigen Präventionssystems im Fokus.

- **Fallsupervision im Unternehmen**

Mithilfe von Einzelfallcoachings wurden Maßnahmen entwickelt, um einem drohenden Arbeitsplatzverlust entgegenzuwirken. Die individuelle Situation wurde dabei aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und Hilfe zur Selbsthilfe erarbeitet.

- **Weiterbildung zur Betrieblichen AnsprechPerson – Prävention (BAP- P).**

Das Curriculum dieser 1,5-jährigen Weiterbildung wurde erneut analysiert und den aktuellen Bedürfnissen des Marktes weiter angepasst: Die Inhalte der einzelnen Weiterbildungsblöcke wurden didaktisch überarbeitet und ein Teil der Fachinformationen werden nun im begleiteten E-Learning vermittelt. Als Reaktion auf die Coronabedingten Einschränkungen wurden einzelne Unterrichtsblöcke zeitweise in digitaler Form angeboten.

- **Fachtag**

Der Fachtag 2022 stand unter dem Thema „**Ressource Netzwerk: Networking, die Kompetenz der Zukunft**“. Als Fachreferent:innen konnten wir Mitarbeiterinnen der „Landeskoordinierungsstelle für berufliche und soziale Integration Suchtkranker in NRW“ und eine „Fachkoordinatorin des Inklusionsamts“ gewonnen

werden. Der Fokus dieser Veranstaltung lag vor dem Hintergrund der Etablierung Pflege der Netzwerke betrieblicher Akteure ganz auf dem fachlichen Austausch.

- **Wissen Aktuell**

Gemeinsam mit den Netzwerkpartner:innen entwickelten wir 2022 eine Vortragsreihe zu aktuellen Fragestellungen rund um das Thema Prävention. Kurze Workshops sollen Impulse zu aktuellen Themenfeldern geben. Diese Seminare werden variabel digital als Webinar, als Präsenzveranstaltung und als „Afterwork Special“ durchgeführt.

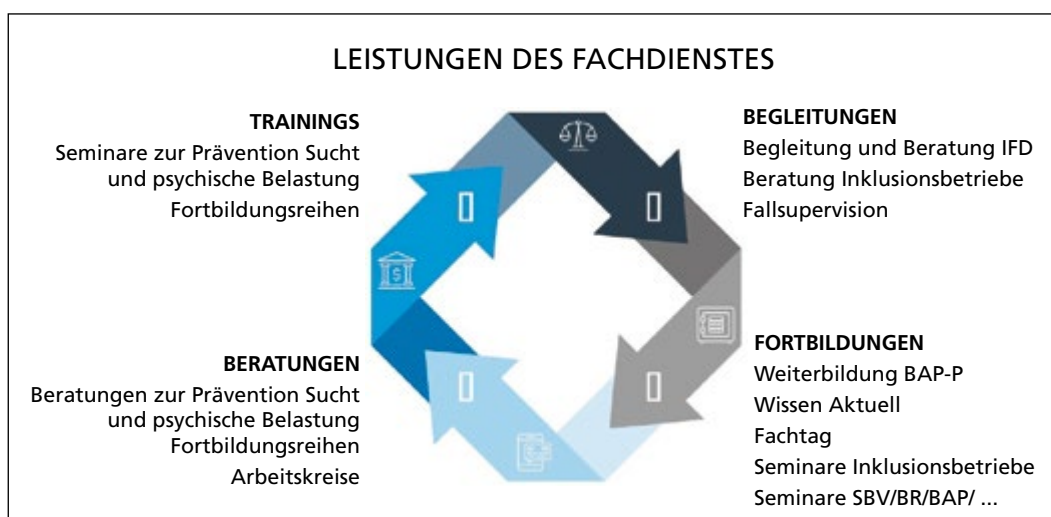
- **Moderation von BGM-Arbeitskreisen, Teilnahme an Fachforen, Vorträge und Öffentlichkeitsarbeit.**

Auf Wunsch moderierten Mitarbeiter:innen des LWL-Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche innerbetriebliche Arbeitskreise oder referierten in Fachforen sowie auf Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

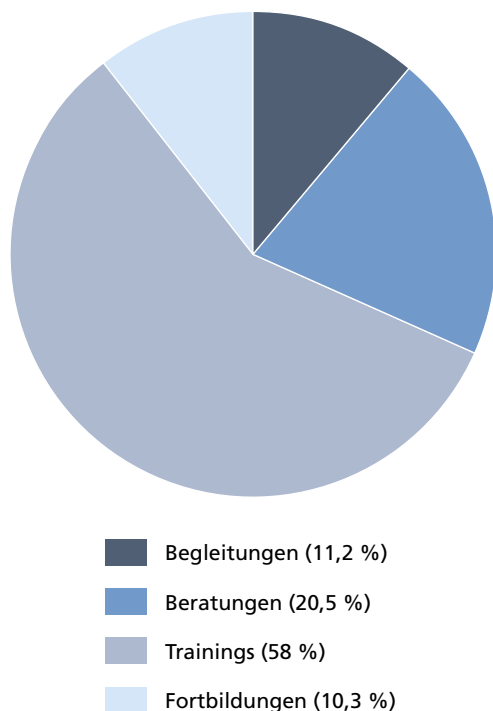
- **Beratungen zur Betriebsvereinbarung**

Die Betriebs-/ Dienstvereinbarung zu den Themen „Sucht“ und „psychische Belastung“ verstehen wir als eine wesentliche Grundlage des betrieblichen Präventionssystems. Hier stand der Fachdienst den Organisationen professionell zur Seite und moderierte den Prozess.

- In Form von **Einzelfallberatung** unterstützte der Präventionsfachdienst die Integrationsfachdienste und die örtlichen Fachstellen für Menschen mit Behinderung in Westfalen und Lippe im Rahmen



LEISTUNGEN DES FACHDIENSTES UND IHRE VERTEILUNG



Ausblick

Der Fachdienst versteht sich als Partner der Organisation, berücksichtigt die aktuellen Themen und Megatrends und schafft im Interesse der Entscheider:innen einen nachhaltigen Nutzen. Weg von punktuellen Angeboten, wird auch im kommenden Jahr die Weiterentwicklung unserer Instrumente, welche sowohl einen strukturierten Rahmen als auch eine durchgängige Methodik bieten, im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen. Bereits in 2022 konnte der Fachdienst sein Angebot in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Akteuren deutlich schärfen. Auch im kommenden Jahr möchten wir die Kultur des gemeinsamen Entwickelns mit unseren Ansprechpartner:innen in den Unternehmen und Behörden weiter voranbringen. Der Fachdienst versteht sich hier vor allem als begleitender Partner seiner Zielgruppen, der deren Interessen und Wohl an die erste Stelle seines Handelns setzt.

von Kündigungsschutzverfahren und bei Bedarf durch psychosoziale Fallberatung/Fallsupervision sowie durch fachdienstliche Stellungnahmen und Fortbildungsmaßnahmen.

- **Fachspezifische Arbeitskreise**

Hierzu zählten unter anderem der Arbeitskreis Sucht, Arbeitskreis Medienaktiv und das Betriebliche Gesundheitsmanagement in verschiedenen Regionen des Einzugsgebietes.

- **Kurse für unterschiedliche Zielgruppen im Auftrag des Inklusionsamts**

Diese Kurse richten sich an folgende Zielgruppen: Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte und Interessierte. Sie finden zu aktuellen Fragen im Themenkreis Sucht und psychische Belastungen statt. (Weitere Angebote im „LWL-Kursangebot zum Schwerbehindertenrecht“).

Netzwerkarbeit: eine der tragenden Säulen der Arbeit des Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche

Neben den verschiedenen Beratungs-, Schulungs- und Fortbildungsangeboten ist die Netzwerkarbeit ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche in Gütersloh.

Die mit dem Präventionsfachdienst kooperierenden Betriebe und Institutionen (zum Beispiel Behörden, Krankenkassen) werden über gemeinsame Veranstaltungen, Arbeitskreise und digitale Kommunikation miteinander in Kontakt gebracht.

Dieser regelmäßige Austausch bietet allen beteiligten Akteuren viele Möglichkeiten der gegenseitigen Unterstützung. Auch der Präventionsfachdienst Sucht und Psyche selbst profitiert von unterschiedlichsten Netzwerkpartnern.

Im Jahr 2022 kooperierte der Präventionsfachdienst mit einer Krankenkasse, die bereits unterschiedliche Projekte in einem Unternehmen umgesetzt hatte, unter anderem unterstützte und begleitete der Präventionsfachdienst bei der Implementierung eines betrieblichen Präventionssystems.

Prävention mit System

Der Schwerpunkt des Konzepts „Prävention mit System“ liegt in einer mehrstufigen, praxisorientierten Herangehensweise, die den Aufbau eines individuell für den Betrieb angepassten Präventionssystems in den Mittelpunkt stellt. Im Folgenden wird die Vorgehensweise für das Praxisbeispiel kurz skizziert:

1. Beratung

Das Konzept setzte beim ersten Kennenlernen bei den Entscheidern an, sodass Top-Down alle Führungskräfte im Unternehmen zu den Themen „Sucht und psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ sensibilisiert wurden. Die Expertenberatung durch den Präventionsfachdienst, gekoppelt mit dem Fachwissen der Krankenkasse als Kostenträger, verschaffte allen im ersten Austausch Klarheit über die Situation und den Handlungsbedarf. Gemeinsam entwickelte, passgenaue Lösungsvorschläge wurden in das Konzept „Prävention mit System“ integriert. Zusätzlich wurde ein verbindlicher Umsetzungsplan entwickelt.

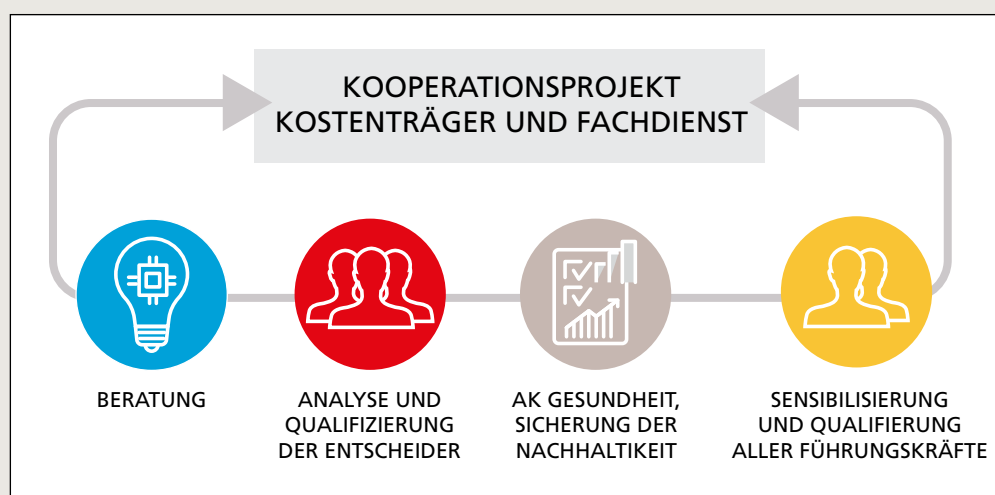




Foto: Getty Images

Gemeinsame Entwicklung des Leitfadens „Prävention mit System“

Das BGM-Team eines Produktionsunternehmens nimmt seit einiger Zeit die Zunahme an psychischen Erkrankungen in der Belegschaft wahr. Die Folge sind lange Ausfallzeiten der betroffenen Mitarbeitenden, die in den jeweiligen Produktionseinheiten überbrückt werden müssen. Das BGM-Team wendet sich, mit der Bitte um Unterstützung, an die Präventionsbeauftragten eines Kostenträgers. Die Fachleute der Krankenkasse stellten uns zeitnah die Expert:innen des Präventionsfachdienstes vor. Und schon beim ersten Austausch ist deutlich geworden, dass es in unserem Betrieb keine einheitliche Vorgehensweise gibt!“, berichtet Claudia Stelling, BEM-Beauftragte im Unternehmen. Im nachfolgenden Projektverlauf wurden mit Entscheider:innen der Organisation die Belastungen der Belegschaft und die bisherigen BGM-

Angebote unter die Lupe genommen. In der Folge sind passgenaue Maßnahmen und ein Leitfaden zum frühzeitigen Umgang mit psychischen Belastungen entwickelt worden. Alle Führungskräfte werden von nun an anhand dieses Leitfadens weitergebildet. „Jetzt reagieren die Führungskräfte viel früher und sicherer, wenn sie merken, dass sich ein Mitarbeiter verändert.“, so Frau Stelling. Häufig wird sie von Führungskräften angesprochen, die beispielsweise wissen möchten, wie sie eine Beobachtung beim Mitarbeitenden einschätzen können oder wie sie bestenfalls auf eine Auffälligkeit ansprechen sollen. Claudia Stelling resümiert: „Diese Vorgehensweise führt nicht nur zur Kürzung der langen Fehlzeiten, sie hat auch geföhlt zur Verbesserung des Betriebsklimas beigetragen.“

2. Qualifizierung und Situationsanalyse mit den oberen Führungskräften

Die Sensibilisierung aller oberen Führungskräfte für psychische Belastungen im Betrieb erfolgte in der ersten Stufe „Qualifizierung und Analyse“.

Ein wichtiger Bestandteil in dieser Stufe ist die Abfrage von eigenen Ideen zum Präventionssystem des Unternehmens. So wird gemeinsam mit den Führungskräften erarbeitet, welche Belastungen auf den Ebenen der Organisation, der Arbeit und auf der Ebene der personenbezogenen Faktoren im Unternehmen vorherrschen.

Im Trendabgleich können die bisherigen Maßnahmen mit den zukünftigen Notwendigkeiten auf den Prüfstand gestellt werden.

Auf dieser Grundlage wurden Lösungen erarbeitet, die sich nachhaltig auf das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden auswirken sollen.

3. Nachhaltige Sicherstellung der Handlungsplanung

Die Einbeziehung des „Arbeitskreises Gesundheit“, der als etabliertes Steuerungsgremium für gesundheitsförderliche Strategien und Maßnahmen im Unternehmen bereits bestand, ermöglichte eine nachhaltige Umsetzung und Planung der nächsten Handlungsschritte. Die Experten des Arbeitskreises ermitteln auch nach Abschluss der unmittelbaren Begleitung durch den Fachdienst Handlungsbedarfe und stellen die kontinuierliche Qualifizierung aller Mitarbeitenden sicher.

4. Qualifizierung der mittleren Führungsebene

In der dritten Stufe „Qualifizierung der mittleren Führungsebene“ wurden Führungskräfte der mittleren Ebene sensibilisiert und auf Basis der definierten Maßnahmen ausgebildet. Auch diese Ergebnisse werden anschließend durch den Arbeitskreis im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung begleitet.

Durch seine Kooperationsarbeit konnte der Präventionsfachdienst so im vergangenen Jahr in mehreren Unternehmen das Konzept „Prävention mit System“ etablieren.

Auch die Kostenträger, in diesem Fall eine Krankenkasse, profitieren davon: Noch immer sind die psychischen Erkrankungen führend in den Krankenkassenstatistiken, wenn Fehlzeiten abgefragt werden. 2022 fehlten Menschen mit einer psychischen Erkrankung im Durchschnitt 43,4 Tage pro Jahr.

Die Sensibilisierung zu den Themen Sucht und psychische Belastungen und die Etablierung eines ganzheitlichen Präventionssystems, das alle Führungskräfte in Unternehmen mit einbezieht, kann so langfristig nicht nur dazu führen, dass Mitarbeiter:innen gesund bleiben, sondern stellt letztlich auch durch Reduzierung der Fehltagel einen betriebswirtschaftlichen Vorteil dar.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachgebietsleitung Steuerung
der Integrationsfachdienste/Fach-
dienst für Inklusionsbegleitung
und Sinnesbehinderungen,
Präventionsfachdienst Sucht und
Psyche**

Daniela Wolff

Telefon: 0251 591-4724

E-Mail: daniela.wolff@lwl.org

8.7. Unterstützte Beschäftigung UB

Berufsbegleitung nach §55 Absatz III SGB IX

Menschen mit Behinderung haben vielfältige Fähigkeiten und Fertigkeiten und vor allem wollen sie dort arbeiten, wo alle anderen Menschen auch arbeiten – auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Und obwohl auch Arbeitgeber:innen sehr von deren Einsatz profitieren, ist der Weg dorthin voller Hürden. Dies hat der Gesetzgeber schon vor vielen Jahren erkannt und ein Angebot geschaffen, welches den Menschen mit Behinderung auf diesem Weg begleitet: die Unterstützte Beschäftigung.

Von der Unterstützten Beschäftigung profitiert der Mensch mit Behinderung, der eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhält und der Betrieb, der gut qualifizierte und hoch motivierte Mitarbeitende in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels erhält.

Das Instrument der Unterstützten Beschäftigung folgt dem Leitsatz „Erst platzieren – dann qualifizieren“ und richtet sich an Schulabsolvent:innen aus Förderschulen, inklusiv beschulten Schüler:innen aus Regelschulen, an Beschäftigte aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM), die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten und an Arbeitnehmer:innen, die im Laufe ihres Erwerbslebens so schwerwiegend erkranken, dass eine Tätigkeit in einer WfbM erwogen wird.

Auch in Westfalen-Lippe wird mit der Unterstützten Beschäftigung der Weg für Zielgruppenangehörige durch passgenaue Hilfeangebote geebnet. Innerhalb eines 2-Phasen-Modells werden im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung die persönlichen Zukunfts- und Berufswünsche, die individuellen Fähigkeiten und infrage kommende Arbeitsplätze zunächst analysiert, um im nächsten Schritt direkt an den Arbeitsplatz zu gelangen. Die Akquise eines geeigneten Arbeitsplatzes, die Qualifizierung des Menschen an diesem Arbeitsplatz, sowie die Sicherung des Arbeitsplatzes durch personenzentrierte Unterstützung bringen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in dauerhaft zusammen. Wie passiert das konkret?

Phase 1 – Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ)

Menschen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht ohne eine intensive Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können, gelangen durch den zuständigen Rehabilitationsträger in die Phase 1 der Unterstützten Beschäftigung, die sogenannte Innerbetriebliche Qualifizierung (InbeQ).

Innerhalb eines Zeitraums von bis zu zwei Jahren (in Ausnahmefällen bis zu drei Jahren) können durch die Anbieter der Unterstützten Beschäftigung, die über ein großes regionales Netzwerk mit vielen Arbeitgeberkontakten verfügen, Qualifizierungsangebote vorgehalten werden, die die persönliche Entwicklung positiv beeinflussen und die Schlüsselkompetenzen erweitern.

In dieser ersten Phase werden individuelle Berufsperspektiven geplant, Fähigkeitsprofile erstellt und infrage kommende Praktikumsplätze akquiriert. Zu diesem Prozess gehört auch die Anpassung der Anforderungen eines Arbeitsplatzes und eine arbeitsplatzbegleitende Qualifizierung und Förderung. Zur Unterstützung der Qualifizierungsbetriebe werden nicht nur die Teilnehmer:innen der Maßnahme, sondern auch die Unternehmen bei Herausforderungen unterstützt. Regelmäßige Projekttag bei den Trägern der Unterstützten Beschäftigung bieten zudem Gestaltungsraum, um den Einstieg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Idealerweise endet die InbeQ mit der Stabilisierungsphase. Diese beginnt, wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber die Zusage zur Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausspricht. Zu dieser Zeit kommt der/die Qualifizierungstrainer:in weiterhin regelmäßig in den Betrieb und unterstützt den Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. In dieser Stabilisierungsphase wird auch der Übergang in die zweite Phase, die sogenannte Berufsbegleitung, gestaltet. Hierzu gehört ein Planungsgespräch, an dem alle relevanten Akteure teilnehmen, um die Ausrichtung der künftigen psychosozialen Begleitung im Betrieb gemeinsam abzustimmen.



In der Phase 2 der Unterstützten Beschäftigung wurden 2022 47 Personen in den Betrieben begleitet.
Foto: Getty Images

In dieser Phase übernimmt der zuständige Rehabilitationsträger die Kosten der Maßnahme.

Phase 2 – Berufsbegleitung

Mit Eintritt der betroffenen Person in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis beginnt die Phase 2 – die Berufsbegleitung. Diese Phase wird über die Ausgleichsabgabe der Landschaftsverbände finanziert.

Der regional zuständige Integrationsfachdienst (IFD) übernimmt in der Regel im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit die Berufsbegleitung ab dem Eintritt in das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis und steht der betroffenen Person, sofern erforderlich und gewünscht, unterstützend am Arbeitsplatz und/oder beim Training berufspraktischer Fähigkeiten zur Seite. Auch kann der IFD, bei Zustimmung des schwerbehinderten Menschen, die Mitarbeitenden im Betrieb über Art und Auswirkungen der Behinderung und der damit im Zusammenhang stehenden Bedarfe informieren und sensibilisieren.

Bei einem darüber hinausgehenden beziehungsweise überdurchschnittlich hohen Unterstützungsbedarf kann auch der Träger der Unterstützten Beschäftigung, der den Menschen mit Schwerbehinderung

bereits in der Phase 1 InbeQ begleitet hat, die Berufsbegleitung anstelle des IFD fortführen.

Zeitlich befristet ist die Phase der Berufsbegleitung nicht, sondern wird in Abhängigkeit des individuellen Bedarfs umgesetzt. Dieser wird in regelmäßigen Fallbesprechungen analysiert und hinsichtlich des Qualifizierungszeitraumes und der Qualifizierungsstunden pro Woche festgelegt.

Die Abläufe und Zuständigkeiten sind durch die gesetzlichen Vorgaben des §55 Absatz III SGB IX geregelt und erfordern die Vernetzung der Leistungsträger und der Träger der Unterstützten Beschäftigung, um die Bedarfe der betroffenen Person ins Zentrum zu rücken. Um dieses Zusammenspiel der entsprechenden Akteure zu optimieren, wurden in den Gemeinsamen Empfehlungen, unter dem Dach der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation BAGUB, einheitliche und verbindliche Kriterien für die Qualitätsanforderungen und den Leistungsinhalten festgelegt. Dadurch ist gewährleistet, dass der Mensch mit Schwerbehinderung bestmöglich unter Berücksichtigung seines besonderen Unterstützungsbedarfes, den eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen kann.

In Phase 2 der Unterstützten Beschäftigung wurden in Westfalen-Lippe im Jahr 2022 insgesamt **47** Personen (10 Frauen, 37 Männer) mit einem überdurchschnittlich hohen Unterstützungsbedarf von den Trägern der UB in den Betrieben begleitet.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
IFD-Steuerung; Übergang Schule-
Beruf (KAoA-STAR), Übergang
WfbM-Allgemeiner Arbeitsmarkt,
Jobcoaching am Arbeitsplatz,
Unterstützte Beschäftigung
Johanna Korte**

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

9

LWL-Budget für Arbeit

9.1 Eine neue Bestmarke – die Zahl der Übergänge aus einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Förderung aus dem LWL-Budget für Arbeit erreichte im Jahr 2022 einen Höchstwert.

Mit dem LWL-Budget für Arbeit fördert der LWL seit Jahren die Integration von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Betriebe, die Menschen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis einstellen, können monatliche Lohnkostenzuschüsse erhalten (§61 SGB IX und §61a SGB IX). Des Weiteren kommt das Budget auch Personen mit wesentlicher Behinderung zugute, welche die Aufnahmevoraussetzungen in eine WfbM erfüllen, aber als Alternative zur WfbM eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen. Auch diese Beschäftigungsverhältnisse können mit monatlichen Zuschüssen zum Ausgleich der Leistungsminderung und der persönlichen Unterstützung am Arbeitsplatz gefördert werden. Darüber hinaus zählen zum Leistungskatalog des LWL-Budgets für Arbeit einmalige Inklusionsprämien beim Abschluss neuer Arbeitsverträge als auch Inklusionsbudgets zur berufsbezogenen Qualifizierung und der besseren Vorbereitung und Unterstützung beim Übergang und in der Anfangsphase eines Arbeitsverhältnisses.

Beim Übergang aus einer WfbM spielt auch der örtliche Integrationsfachdienst (IFD) eine wesentliche Rolle. Gemeinsam mit der WfbM werden die Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber:innen ausführlich beraten und unterstützt. Neben der Vorbereitung der Förderanträge steht der IFD auch in der Regel in der Übergangsphase für die Anleitung

und Begleitung am Arbeitsplatz zur Verfügung. Auf Wunsch kann auch ein anderer anerkannter Dienstleister mit der Anleitung und Begleitung zur nachhaltigen Sicherung des Arbeitsverhältnisses beauftragt werden. Im Jahr 2022 konnten durch die enge Kooperation und die gute Vernetzung der Akteure erfreulicherweise 138 Menschen mit Behinderung diesen beruflichen Weg erfolgreich bestreiten. Es konnte somit ein neuer Höchstwert der Übergänge aus einer WfbM erzielt werden. Ebenso ist es gelungen, dass bereits jahrelang bestehende Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Behinderung mithilfe des LWL-Budgets für Arbeit gesichert werden konnten.

Lohnkostenzuschüsse für Werkstattwechsler:innen

Im Jahr 2022 wurden 135 Betriebe mit Lohnkostenzuschüssen aus dem LWL-Budget für Arbeit gefördert, die Werkstattbeschäftigten ein vollumfängliches sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ermöglichten. **Dabei konnte für 128 Menschen mit Behinderung der Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und für sieben Personen in ein Ausbildungsverhältnis realisiert werden.** Am häufigsten wurden hierbei mit circa 56 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse Menschen mit einer Lernbehinderung oder geistigen Behinderung unter-

stützt, gefolgt von seelisch beeinträchtigten Menschen (circa 36 Prozent). Von den vermittelten Werkstattbeschäftigten wechselten 34 Personen in einen Inklusionsbetrieb.

Darüber hinaus wurden mit dem LWL-Budget für Arbeit **18 Werkstattbeschäftigte finanziell unterstützt, die zum zweiten Mal den Sprung aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schafften oder den Betrieb wechselten. Für weitere 70 Menschen mit Behinderung, die bereits vor fünf oder zehn Jahren aus der WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechselten, wurde im Jahr 2022 eine Anschlussförderung bewilligt.** Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass die Beschäftigungsverhältnisse erfreulicherweise mittel- und langfristiger angelegt sind. Insgesamt wurden hierfür Budgetleistungen von rund 6,4 Millionen Euro aus Mitteln der Eingliederungshilfe zur Verfügung gestellt.

Inklusionsprämie

Für die Einstellung junger Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Förderschulen oder aus integrativer Beschulung und für arbeitssuchende Menschen mit einer psychischen Behinderung kann in besonderen Einzelfällen eine einmalige Prämie bei Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch genommen werden. **Im Jahr 2022 erhielten sieben Betriebe eine Prämie von 2.000 Euro bei Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen beziehungsweise von 4.000 Euro bei neuen unbefristeten Arbeitsverhältnissen.**



Inklusionsbudget

Zur Vorbereitung und Unterstützung einer betrieblichen Ausbildung oder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung können berufsbezogene individuelle Einzel- und Gruppenqualifizierungen gefördert werden, die den Einstieg in das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis unterstützen.

1) Einzelmaßnahmen:

34 Menschen erhielten im Jahr 2022 ein individuelles Inklusionsbudget. Gefördert wurden zum Beispiel Führerscheine Klasse B, Führerscheincoachings, Schweißerausbildungen oder auch Qualifizierungen zur Betreuungskraft nach §§43b, 53c SGB XI. Mit diesen Förderungen konnten neue Arbeitsverhältnisse begonnen und gesichert werden.

2) Gruppenmaßnahmen:

Zur Vorbereitung und Unterstützung des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wurde im vergangenen Jahr die **Qualifizierungsmaßnahme „IKAH-Inklusive Alltagshelden“** gefördert. Bei diesem Projekt wurde eine Gruppe von Werkstattbeschäftigten sehr praxisbezogen für eine spätere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Alltagshelfer oder

Erfolgreich ausbilden!

Mein Weg zum Ausbildungsbetrieb

Bei Lars Tiggas ist „Alles im grünen Bereich“

Nach dem Besuch der Förderschule im Kreis Warendorf wechselte Lars Tiggas zunächst in die Freckenhorster Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Sein Ziel, einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten, hat der inzwischen 27-Jährige dabei immer im Auge behalten.

Durch verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen der WfbM gelangte Lars Tiggas über den Weg eines Praktikums im Sommer 2020 zur Friedhofsgärtnerei Wille in Beckum. Die Gärtnerei gab ihm die Chance, das Berufsfeld kennenzulernen und erste praktische Erfahrungen zu sammeln. Nebenbei erhielt er bereits ein Jahr vor Ausbildungsbeginn die Möglichkeit am Berufsschulunterricht teilzunehmen und konnte so schon wichtiges theoretisches Wissen aufbauen.

Die positiven Rückmeldungen des Betriebes ließen nicht lange auf sich warten. Herr Wille erinnert sich noch an die Anfänge: „Die Auffassungsgabe von Lars Tiggas ist bemerkenswert“ und auch der junge Mitarbeiter berichtet, dass die Aufgaben im Bereich der Friedhofsgärtnerei „genau sein Ding sind“.

Nach der erfolgreichen Kennenlernphase stand dem Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses nichts mehr im Wege: Und so startete er im Sommer 2022 die dreijährige Ausbildung zum „Fachpraktiker Gartenbau – Fachbereich „Friedhofsgärtnerei“. Auf diesem Wege konnte der Azubi und der Ausbildungsbetrieb auf weitere Unterstützungsmöglichkeiten sowohl des Integrationsfachdienstes (IFD), als auch des Technischen Beratungsdienstes (TBD) des LWL-Inklusionsamtes Arbeit zurückgreifen. So begleitete Sabine Olbrich vom IFD im Kreis Warendorf sowie Christian Berndt, Jobcoach der Freckenhorster Werkstätten die Phase des Übergangs.

Außerdem erfolgte eine Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung durch den TBD des LWL-Inklusionsamtes Arbeit. Der Technische Berater des LWL hat verschiedene technische Lösungen präsentiert, um den körperlichen Belastungen entgegenzuwirken. So wurde eine Akku-Schubkarre und Akku-Heckenschere angeschafft, deren Kosten vonseiten der Fachstelle „Behinderte Menschen im Beruf des Kreises Warendorf“ gefördert werden konnten.

Inzwischen berichtet das Unternehmen, dass Lars Tiggas gut angekommen sei und „dass er ein Teil der Familie geworden ist“. Die abwechslungsreiche Arbeit in einem kleinen Team gefällt dem jungen Mann und vieles ist „im grünen Bereich“. Zu seinen Aufgaben bei der Grabpflege gehören das Anlegen, Pflegen und Erneuern von Grabstätten. Darüber hinaus kümmert er sich um den Grün- und Heckenschnitt auf den beiden Friedhöfen in Beckum. Und falls doch mal Unterstützung benötigt wird, sind in erster Linie seine Kolleg:innen zur Stelle oder auch Sandra Grenzer von der SBH West. Die Mitarbeiter:in der SBH West bietet dem jungen Mann die notwendige pädagogische und schulische Begleitung während der Ausbildungszeit. Die Kosten hierfür werden über das LWL-Budget für Ausbildung übernommen. Ebenso erhält der Ausbildungsbetrieb finanzielle Unterstützung, indem die Ausbildungsvergütung vom LWL-Inklusionsamt Arbeit im Rahmen des LWL-Budget für Ausbildung übernommen wird. Wenn alles nach Plan läuft – und davon sind alle überzeugt – dann wird Lars Tiggas im Jahr 2025 seine Ausbildung abschließen.

Das Beispiel vom Lars Tiggas zeigt eindrucksvoll, wie Inklusion im Arbeitsleben gelingen kann. Der LWL wird die Zusammenarbeit mit den WfbM, den Integrationsfachdiensten und Arbeitgeber:innen in Westfalen-



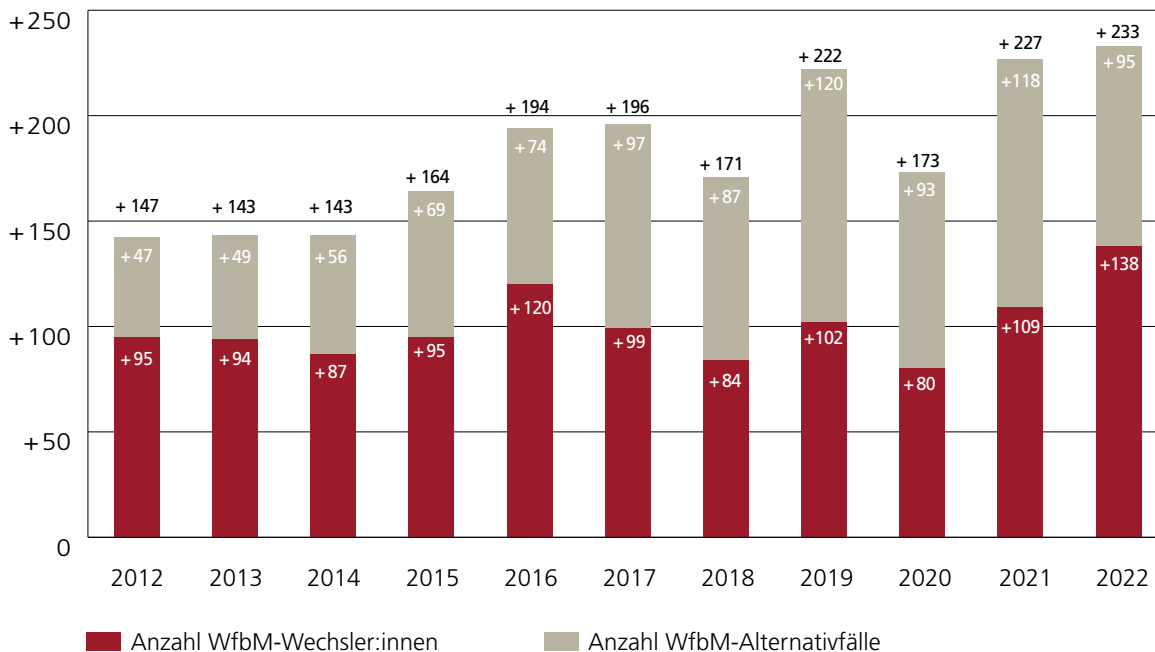
Alle Beteiligten ziehen an einem Strang, damit Lars Tigges (zweiter von links) seine Ausbildung erfolgreich beendet.
Foto: R. Büscher, Freckenhorster Werkstätten

Lippe weiter intensivieren. Im Rahmen von regelmäßigen Inklusionskonferenzen dieser Akteure werden mögliche Übergänge von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auf den Weg gebracht und die individuelle Beratung weiter ausgebaut, um das Ziel der nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt weiter erfolgreich zu verfolgen.

LWL-Budget für Ausbildung gemäß §61a SGB IX

Menschen mit Behinderungen, die sich bereits im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen oder eines anderen Leistungsanbieters befinden und eine betriebliche Ausbildung beginnen, können das LWL-Budget für Ausbildung in Anspruch nehmen. Das LWL-Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX fördert die Durchführung der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung für die gesamte Dauer der betrieblichen Ausbildung. Im Rahmen dessen wird beispielsweise die vollständig gezahlte Brutto-Ausbildungsvergütung des Ausbildungsbetriebes vom LWL-Inklusionsamt Arbeit übernommen.

Anzahl Übergänge mit dem LWL-Budget für Arbeit (2012 bis 2022)



als Betreuungskraft in verschiedenen Einrichtungen qualifiziert.

Lohnkostenzuschüsse für Werkstattalternativfälle

Für die Schaffung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung können Arbeitgeber:innen eine finanzielle Unterstützung erhalten, wenn durch die Einstellung eine Alternative zur Aufnahme in einer WfbM ermöglicht wird. **Im Jahr 2022 erhielten 95 Arbeitgeber:innen zum Ausgleich der Leistungsminderung dieser Beschäftigten und der personellen Unterstützung am Arbeitsplatz laufende Lohnkostenzuschüsse.** Durch diese Förderung konnte eine bevorstehende Aufnahme in eine WfbM erfreulicherweise vermieden werden. Dabei absolvierten 62 Personen vorher die Unterstützte Beschäftigung und berufsvorbereitende Maßnahmen. 17 Jugendliche stammten aus Förderschulen und 12 Personen waren vorher arbeitslos. Vier Menschen mit Behinderung wechselten aus anderen Arbeitsmarktprogrammen.

Zur Finanzierung der Lohnkostenzuschüsse für Werkstattalternativfälle, der Inklusionsprämien und Inklusionsbudgets wurden im Jahr 2022 Mittel aus der Ausgleichsabgabe in Höhe von rund 1,9 Millionen Euro bereitgestellt.

Die folgende Grafik zeigt die Fallzahlen im LWL-Budget für Arbeit für den Zeitraum von 2012 bis 2022.

Rückblick und Auschau

Seit der Einführung des gesetzlichen Budgets für Arbeit im Jahr 2018 hat der LWL bis Ende 2022 mit dem LWL-Budget für Arbeit insgesamt über 1.000 Personen unterstützt, die ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt beginnen konnten. Der Erfolg ist weiterhin wesentlich davon abhängig, dass es eine hohe Bereitschaft von Arbeitgeber:innen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung gibt und die Teilhabepflegerinnen und Teilhabepfleger des LWL-Inklusionsamts Arbeit ihre Steuerungsaufgaben gemeinsam mit einem guten Netzwerk zu den Werkstätten, Integrationsfachdiensten und anderen Akteuren der Arbeits-

marktpolitik erfüllen können. Die Arbeit des Projektes „Neue Teilhabepanung Arbeit“ zeigt hier bereits positive Wirkungen und gute Ergebnisse. In Zukunft arbeitet das LWL-Inklusionsamt Arbeit verstärkt daran, die Übergangszahlen zu erhöhen und die individuelle behinderungsspezifische Beratung und Förderung durch ergänzende Leistungen weiter auszubauen, um das Ziel der nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiter erfolgreich zu verfolgen.

Die Förderrichtlinien und Informationen zum LWL-Budget-für-Arbeit können unter www.lwl-budget-fuer-arbeit.de eingesehen werden.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Inklusionsbetriebe,
LWL-Budget für Arbeit
Michael Veltmann**

Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltman@lwl.org

10

Übergang Schule-Beruf/ KAoA-STAR

10.1. Seit 2017 wird die berufliche Orientierung nach dem STAR-Konzept in ganz NRW regelhaft unter dem Dach von KAoA fortgeführt.

In NRW erhalten alle jungen Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, eine frühzeitige, systematische und standardisierte Berufsorientierung. Das Landesprogramm nennt sich **„KAoA-Kein Abschluss ohne Anschluss“** und hat das Ziel, keine Schüler:in ohne eine adäquate Anschlussperspektive aus der Schule zu entlassen.

Damit auch Schüler:innen mit Behinderung von diesem Programm profitieren können und häufiger den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in eine Ausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schaffen, gibt es **„KAoA-STAR“**. KAoA-STAR als inklusiver Baustein von KAoA, ermöglicht eine behinderungsspezifische Umsetzung zentraler Elemente dieser beruflichen Orientierung und eröffnet den jungen Menschen Perspektiven neben der Arbeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM).

Seit dem Jahr 2017 ist KAoA-STAR ein regelhaftes Angebot unter dem Dach von KAoA und wird aus Mitteln der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW und der Ausgleichsabgabe der Landschaftsverbände finanziert. Das Ministerium für Schule und Bildung NRW gestaltet das Angebot maßgeblich mit. Das Angebot wird zudem über den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Der Berufsorientierungsprozess

Dieser beginnt bereits drei Jahre vor der Schulentlassung. Die Jugendlichen werden während des gesamten Prozesses vom regionalen Integrationsfachdienst (IFD) begleitet und unterstützt. Dieser bildet das Bindeglied zwischen allen Beteiligten und behält über den gesamten Zeitraum den „roten Faden“ in der Hand. Dabei arbeitet er Hand in Hand mit den Lehrkräften der Förder- und Regelschulen, den jungen Menschen, den Eltern und anderen relevanten Akteuren wie unter anderem den Rehafachberater:innen bei der Agentur für Arbeit, zusammen.

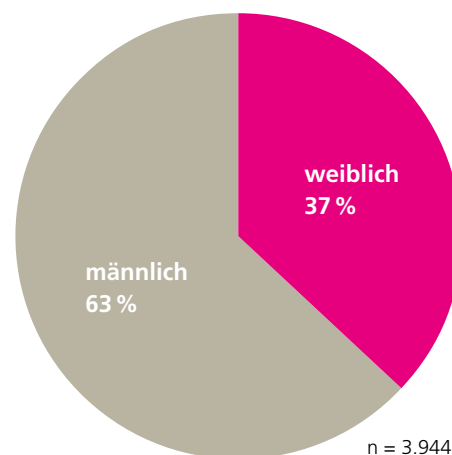
Die einzelnen Schritte dieser standardisierten Berufsorientierung beinhalten eine Potenzialanalyse, verschiedene Praxisphasen wie Berufsfelderkundung und Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie behinderungsspezifische Angebote wie zum Beispiel Kommunikationstrainings für hörgeschädigte Jugendliche oder ein Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen. Auch die Beratung der jungen Menschen und deren Eltern sowie von potenziellen Arbeitgeber:innen, zum Beispiel zur Auswirkung der Behinderung auf das Arbeitsleben oder zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten, gehört zu den Kernaufgaben des Integrationsfachdienstes (IFD).

Am Ende des Berufsorientierungsprozesses steht die Vermittlung in Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder zunächst in eine andere berufsvorbereitende Maßnahme wie zum Beispiel die Unterstützte Beschäftigung (UB).



Schüler:innen können das Angebot KAoA-STAR wahrnehmen, wenn sie eine Schwerbehinderung und/oder einen sonderpädagogischen Förderbedarf in den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung, Körperliche und motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen oder Sprache haben. Zudem werden Schüler:innen unterstützt, die einen Förderbedarf im Autismus-Spektrum haben.

Abbildung 1: Verteilung der Geschlechter

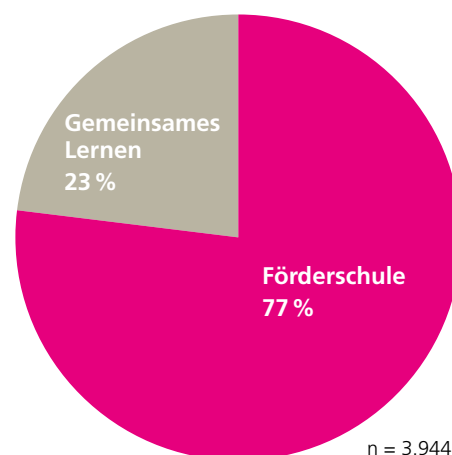


Umsetzung der beruflichen Orientierung im Jahr 2022

Im Jahr 2022 konnte die berufliche Orientierung wieder flächendeckend und ohne Einschränkungen durch die Coronapandemie umgesetzt werden. Insbesondere im Bereich der betrieblichen Angebote wie Berufsfelderkundung und Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt konnte ein deutlicher Anstieg beobachtet werden.

So konnten auch im Jahr 2022 viele Schüler:innen adäquate Anschlussperspektiven außerhalb einer WfbM erarbeiten.

Abbildung 2: Förderort

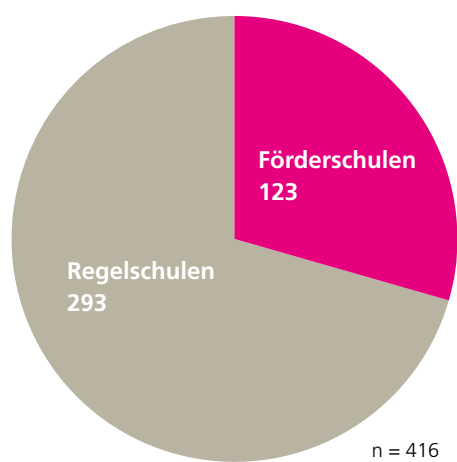


KAoA-STAR in Zahlen im Berichtszeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022

Im Jahr 2022 haben in Westfalen-Lippe insgesamt **3.944** (2021: 3.472) Schüler:innen aktiv an KAoA-STAR teilgenommen.

Abbildung 2 zeigt, dass 77 Prozent (2021: 76 Prozent) der in KAoA-STAR begleiteten Schülerinnen und Schüler eine Förderschule besuchten und 23 Prozent (2021: 24 Prozent) Jugendliche an einer Regelschule im Rahmen des Gemeinsamen Lernens beschult wurden. Die Anzahl der im Gemeinsamen Lernen begleiteten Schülerinnen und Schüler hatte sich bereits in den vergangenen drei Jahren nahezu verdoppelt und ist abermals angestiegen.

Abbildung 3: Beteiligte Schulen in Westfalen-Lippe



Schüler:innen mit den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung sowie Körperliche und motorische Entwicklung gehören weiterhin zur größten Zielgruppe in KAoA-STAR.

Abbildung 5 zeigt die im Berichtszeitraum durchgeführten Standardelemente. Es wurden insgesamt **9.720** (2021: 7.660) Elemente der Berufsorientierung durch den Integrationsfachdienst (IFD) begleitet, umgesetzt, dokumentiert und abgerechnet.

Die Umsetzung der beruflichen Orientierung konnte im Jahr 2022 ohne Einschränkungen umgesetzt werden. Mit **1.091** Berufsfelderkundungen (2021: 753) und **1.936** Block- und Langzeitpraktika (2021: 1.513) ist insbesondere ein Anstieg in den berufspraktischen Angeboten zu beobachten.

In Abbildung 6 werden Anschlussperspektiven der Schülerinnen und Schüler dargestellt, die über den gesamten Prozess der beruflichen Orientierung bis hin zur Schulentlassung über den Integrationsfachdienst (IFD) begleitet wurden. Das Schaubild zeigt, dass **65 Prozent** (2021: 72 Prozent) dieser im Rahmen von KAoA-STAR begleiteten Schülerinnen und

Abbildung 4: Verteilung der sonderpädagogischen Förderbedarfe (in Prozent)

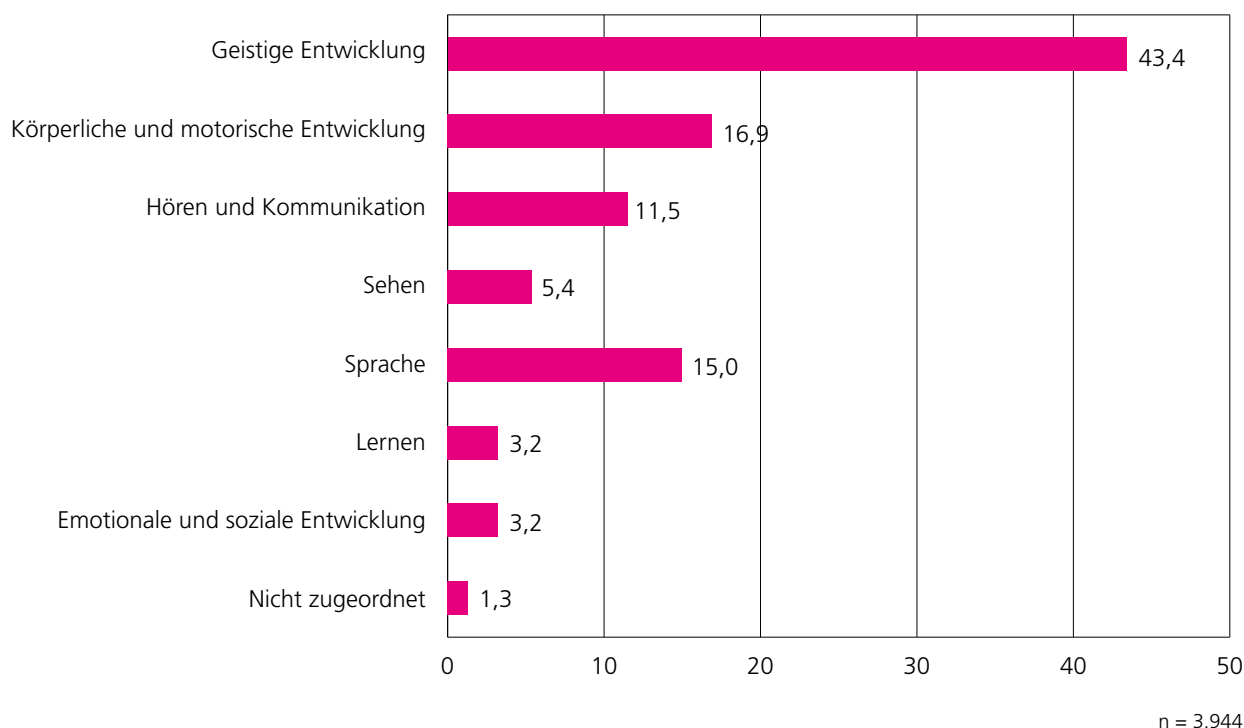


Abbildung 5: Übersicht der durchgeführten Standardelemente

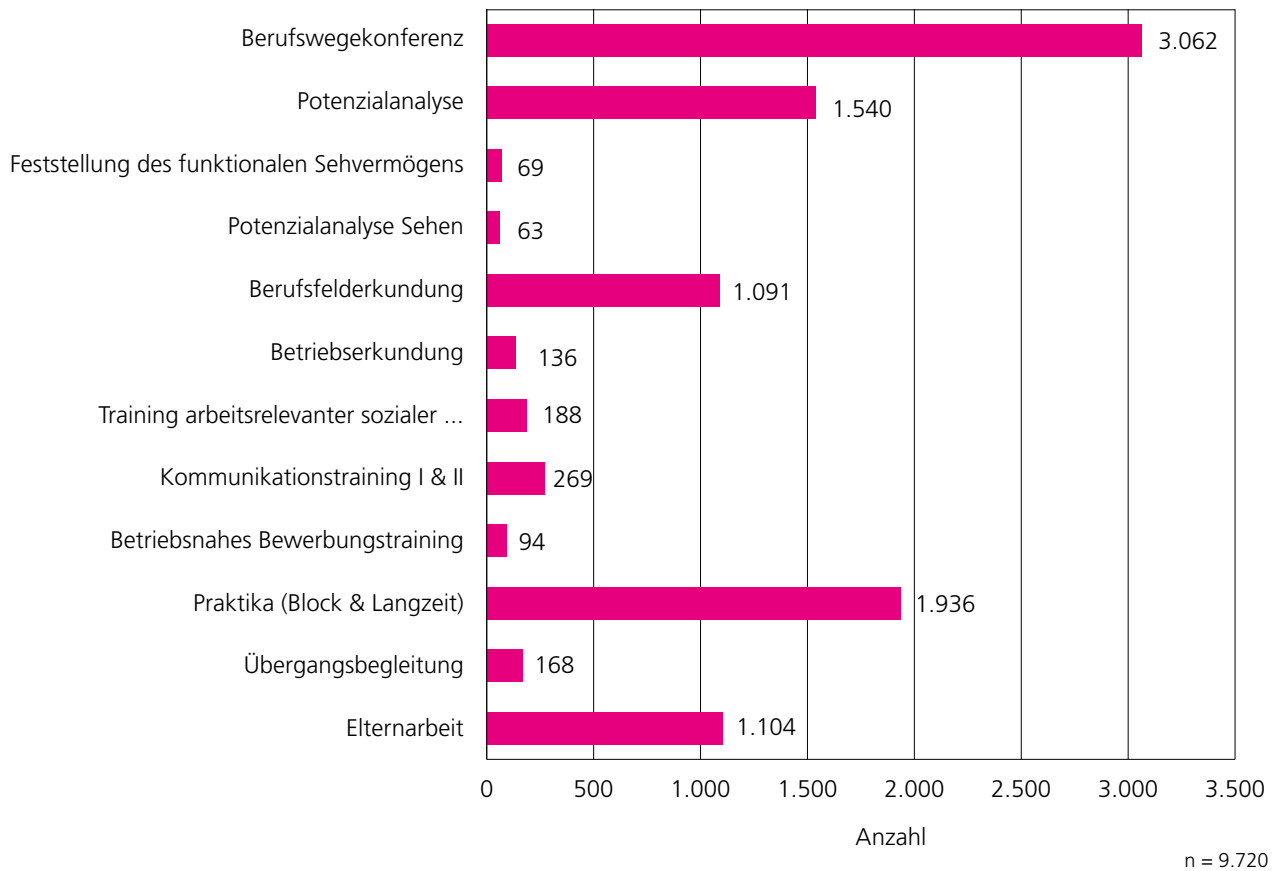
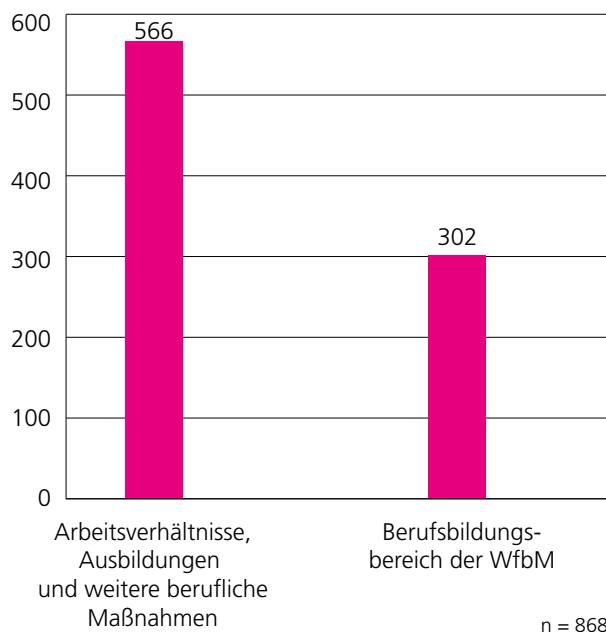


Abbildung 6: Werdegänge der bis zur Schulentlassung über KAoA-STAR begleiteten Schülerinnen und Schüler



Schüler eine Alternative zu einer WfbM erarbeiten konnten.

Abbildung 7 zeigt die nach unterschiedlichen Anschlussperspektiven differenzierten Werdegänge außerhalb der WfbM. Dabei konnten **20,5 Prozent** (2021: 24 Prozent) der Schülerinnen und Schüler direkt eine Beschäftigung in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen sowie in sogenannten freiwilligen Diensten (zum Beispiel Freiwilliges Soziales Jahr) realisieren. **46 Prozent** (2021: 40 Prozent) der Schülerinnen und Schüler absolvierten zunächst berufsvorbereitende Maßnahmen in Betrieben oder bei Trägern der beruflichen Bildung, **33,5 Prozent** (2021: 36 Prozent) besuchten eine schulische Maßnahme, wie zum Beispiel ein Berufskolleg.

Fazit und Ausblick

Seit dem Jahr 2009 wird die berufliche Orientierung nach dem STAR-Konzept umgesetzt, seit 2014 flä-

■ 10.1. Praxisfall Übergang Schule-Beruf/KAoA-Star

„Learning by doing und das funktioniert gut.“

Manuel Wojtkowski sieht großes Potenzial bei der Schülerschaft KAoA-STAR

Der ehemalige Schüler der Raphael-Schule in Recklinghausen, eine Förderschule für Schüler:innen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung, sieht sich bei der Arbeit die Abläufe und Handgriffe an und geht dann in die praktische Umsetzung. Er erlernt die Arbeit nach dem Prinzip „Learning by doing“. Sein Arbeitgeber, Manuel Wojtkowski, hat das Potenzial von René Stanzl erkannt und ihn nach einem einjährigen Langzeitpraktikum im August 2022, in seinem Betrieb für Baum- und Gartenpflege als Hilfskraft eingestellt. Während des Praktikums arbeitete Herr Stanzl zunächst an drei Tagen in der Woche im Betrieb. Seit Januar 2022 wurde die Anzahl der Tage im Betrieb auf vier Tage in der Woche gesteigert. Zuvor hat René Stanzl die vorgelagerten Standardelemente (SBO) im Rahmen von KAoA-STAR, wie die Potenzialanalyse und Berufsfelderkundung, sowie eine über das LWL-Budget für Arbeit finanzierte Gruppenmaßnahme am Hof Wessel durchlaufen. Durch diesen Prozess hat sich nach und nach herauskristallisiert, was sich der junge Mann für seine Zukunft wünscht. Für ihn war klar, dass er sein eigenes Geld verdienen möchte und somit nur ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zur Aufnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) infrage kommt. Auf diesem Weg hat ihn Noelle Olivier vom Integrationsfachdienst (IFD) im Kreis Recklinghausen intensiv unterstützt und auch das Praktikum bei seinem jetzigen Arbeitgeber koordiniert. Wie so oft im Leben, hat der Zufall hier Pate gestanden. Manuel Wojtkowski, der sich kurz vorher selbstständig im Bereich Baum- und Gartenpflege gemacht hatte, erfährt durch Zufall, dass der IFD bei der Vermittlung von Praktika unterstützen kann. Er gibt Frau Olivier den Hinweis, dass er gerne für einen Praktikanten die Möglichkeit schaffen möchte, seinen Betrieb kennenzulernen. Aus Arbeitgebersicht appelliert er an andere Arbeitgeber:innen, es ihm gleichzutun: „Menschen mit kognitiven Beein-

trächtigungen bringen so viel Potenzial und Stärken mit, welche in den Arbeitsmarkt mehr eingebunden werden sollten.“

René Stanzl hat gerade einen Baum gesägt.



Praktisch sieht die Unterstützung vom Arbeitgeber in der Form aus, dass er beispielsweise Bedienungsanleitungen, Anweisungen zur Nutzung von Gartengeräten oder Wartungspläne mit dem jungen Arbeitnehmer durchgeht, „bis er diese verstanden, verinnerlicht hat und praktisch umsetzen kann“. Das bedarf anfänglich etwas Zeit und Energie, die sich laut Manuel Wojtkowski voll und ganz auszahlt.

Die Unterstützung von jungen Menschen mit Einschränkungen ist auch die Aufgabe des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit. Somit konnte dieses Arbeitsverhältnis mit einem Eingliederungszuschuss von 50 Prozent für 24 Monate gefördert werden. Das bedeutet, dass die Arbeitsagentur 50 Prozent der Lohnkosten übernimmt. Eine Anschlussförderung kann über den §27 SchwbAV

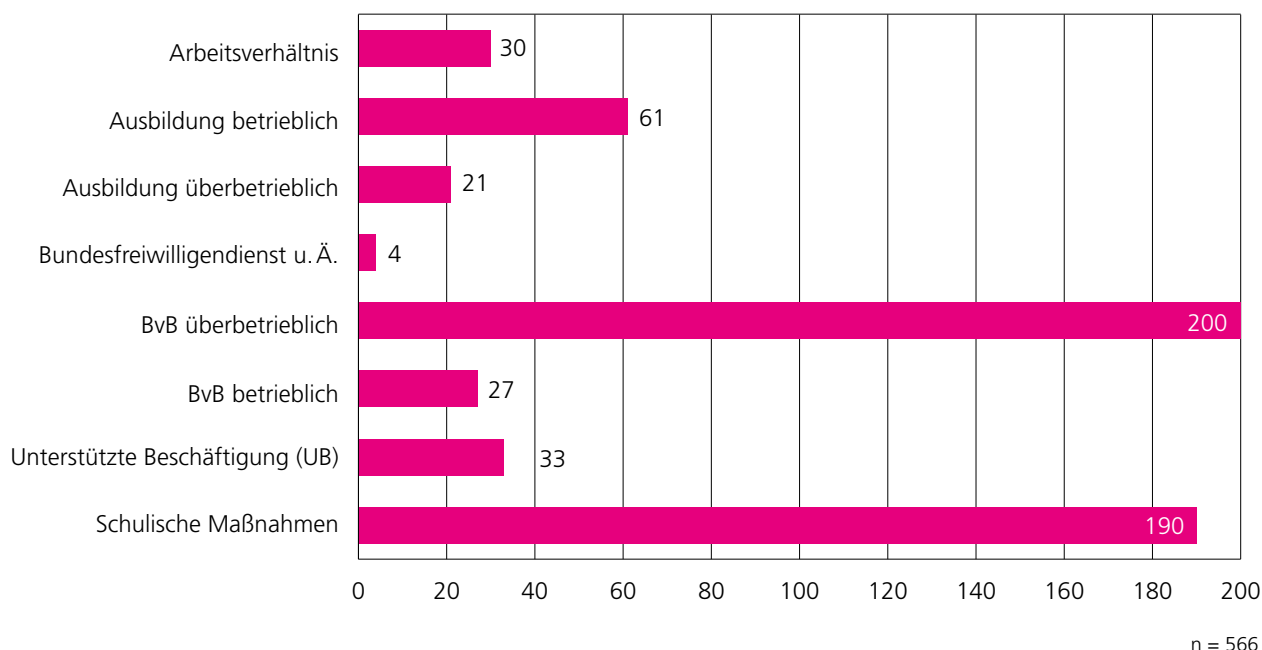
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen über das LWL-Inklusionsamt Arbeit sichergestellt werden, sodass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses auch nachhaltig gesichert ist. Für die Anschaffung eines Aufsitzrasenmähers, welcher für die tägliche Arbeit benötigt wird, erfolgt eine Förderung über die Fachstelle des Kreises Recklinghausen im Rahmen des §26 SchwbAV durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit. In beratender Funktion wurde der Technische Beratungsdienst mit hinzugezogen.

René Stanzl hat durch die Anstellung bei Baum- und Gartenpflege Wojtkowski alle Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers und kann so ein selbstbestimmtes Leben führen. Diese Herausforderung hat René Stanzl für sich angenommen und kann sich auch in Zukunft nichts anderes vorstellen.

Manuel Wojtkowski, René Stanzl und Justin Haselhorst (von links) bilden ein gutes Team.



Abbildung 7: Werdegänge außerhalb von WfbM



chendeckend in ganz NRW und seit 2017 regelhaft unter dem Dach von KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss fortgeführt. Seither hat sich im Kern an der Konzeption und den einzelnen Standardelementen nicht viel verändert. Wohl aber an der Haltung vieler beteiligter Akteure. STAR hatte unter anderem das Ziel, den Automatismus „Förderschule gleich Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)“, zu unterbrechen und Alternativen aufzuzeigen. Die Zahlen zeigen deutlich, dass immer mehr junge Menschen mit Behinderung andere Wege als den in Richtung WfbM wählen.

Doch auch heute noch geht der Großteil der Schüler:innen mit kognitiver Beeinträchtigung, im Anschluss an die Schule in eine WfbM und verbleibt dort in der Regel das gesamte Arbeitsleben. Wie kann es also gelingen, noch mehr Schüler:innen dieser Zielgruppe direkt nach der Schule in Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder berufsvorbereitenden Maßnahmen zu vermitteln?

Es ist Zeit, Bilanz zu ziehen und die besonders wirkungsvollen Elemente in KAoA-STAR zu definieren und in den nächsten Jahren alle Anstrengung und Ressource auf diese zu richten. Immer mit dem Ziel, möglichst vielen jungen Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Die Entwicklung der letzten zwei Jahre zeigt bereits eine klare Tendenz und Fokussierung auf die betrieblichen Standardelemente in der beruflichen Orientierung. Betriebliche Berufsfelderkundungen, Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in unterschiedlichen Formen wie Schnupper-, Block- und Langzeitpraktika und die Konzentration des IFD in diesen, in der Übergangsbegleitung und der Beratung potenzieller Arbeitgeber:innen, erweisen sich als besonders zielführend.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung
IFD-Steuerung; Übergang Schule-
Beruf (KAoA-STAR), Übergang
WfbM-Allgemeiner Arbeitsmarkt,
Jobcoaching am Arbeitsplatz,
Unterstützte Beschäftigung
Johanna Korte

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

11

Förderung von Inklusionsbetrieben

11.1. Inklusionsbetriebe sind ein erfolgreiches inklusives Beschäftigungsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Zahl der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben ist erfreulicherweise im Jahr 2022 trotz der großen wirtschaftlichen Herausforderungen stabil geblieben. In Westfalen-Lippe sind nach wie vor etwa 2.200 Menschen mit einer Schwerbehinderung in den 169 Inklusionsbetrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

In Inklusionsbetrieben arbeiten Menschen mit und ohne Schwerbehinderung zusammen. Die Betriebe beschäftigen in der Regel zwischen 30 und 50 Prozent Mitarbeitende mit Handicap. Inklusionsbetriebe richten sich vor allem an Menschen mit einer Schwerbehinderung, deren Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund der Behinderung besonders schwierig ist. Dazu gehören insbesondere Personen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung sowie junge Menschen aus Förderschulen oder Personen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) gearbeitet haben. Inklusionsbetriebe bieten daneben langzeitarbeitslosen Personen mit schwerer Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung oder auch Menschen mit Behinderung ohne berufliche Qualifikation eine neue Perspektive.

Die Unternehmen sind überwiegend rechtlich und wirtschaftlich selbstständig. Sie müssen sich – wie jedes andere Unternehmen – mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten. Es stehen viele engagierte Geschäftsführer:innen und Träger hinter den Inklusionsbetrieben, ohne deren Einsatz sich die Firmen nicht etabliert hätten. Dabei bieten sie den Beschäftigten mit Behinderung zusätzlich eine arbeitsbegleitende und sozialpädagogische Betreuung an. Die Unternehmen zeigen, dass es gelingt,

Menschen mit zum Teil erheblichen Beeinträchtigungen, dauerhaft sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Inklusionsbetriebe sind in unterschiedlichen Branchen tätig, beispielsweise in den Bereichen Hotellerie und Gastronomie, im Garten- und Landschaftsbau, der industriellen Fertigung, im Einzelhandel sowie im Handwerk.

Der LWL unterstützt den Erhalt und den Ausbau von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben. Eine finanzielle Unterstützung für die Beschäftigung von Personen mit Schwerbehinderung ist möglich, beispielsweise als Ausgleich für die personelle Unterstützung oder für die eingeschränkte Leistungsfähigkeit. Hierzu wurden im Jahr 2022 Fördermittel von rund 12,2 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Daneben können Inklusionsbetriebe die kostenlose betriebswirtschaftliche Beratung der Handwerkskammer Münster in Anspruch nehmen.

Auch in 2022 konnten dank des NRW-Landesprogramms „Integration unternehmen!“ neue Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben geschaffen werden. So wurden 28 Arbeitsplätze für Personen mit Schwerbehinderung mit Investitionskostenzuschüssen von rund 0,5 Millionen Euro gefördert.

Die Tabelle dokumentiert die Veränderungen im Laufe der Jahre und zeigt eine Verdoppelung der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in den vergangenen zehn Jahren.

Durch den Ausbau der Betriebe finden auch zunehmend Personen mit Behinderung aus einer WfbM den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2022



wechselten 34 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in einen Inklusionsbetrieb. Darüber hinaus wurden mehrere Personen für einen Wechsel qualifiziert, sodass diesen voraussichtlich in 2023 ein Arbeitsplatz angeboten werden kann.

Der LWL möchte auch in den kommenden Jahren weitere neue Inklusionsbetriebe sowie den Ausbau von Arbeitsplätzen fördern.

Ein wichtiges Signal zur verbesserten Förderung der bestehenden Arbeitsplätze erfolgte im Herbst 2022. Zur Unterstützung der in der Zwischenzeit erheblich gestiegenen Aufwendungen für die arbeitsbegleitende Betreuung am Arbeitsplatz und vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen wurde ab dem 1. Januar 2023 die Erhöhung der monatlichen Pauschale zum Besonderen Aufwand gem. §217 SGB IX von monatlich 210 Euro auf 300 Euro beschlossen.

Bereits seit 20 Jahren steht die **Betriebswirtschaftliche Beratungsstelle für Inklusionsbetriebe** bei der Handwerkskammer Münster (HWK) den Inklusionsbetrieben in Westfalen-Lippe beratend zur Seite. Die Fachberatung unterstützt die Betriebe bei einer soliden wirtschaftlichen Planung neuer Vorhaben oder Erweiterungen, fungiert als Prüfinstanz für För-

dermittelgeber und führt ein jährliches wirtschaftliches Monitoring durch.

Auch in 2022 begleiteten die Fachberaterin und der Fachberater der HWK Münster zahlreiche gemeinnützige und gewerbliche Unternehmen bei der Gründung oder Erweiterung eines Inklusionsbetriebes. Für neun Neugründungen und 17 Erweiterungen von Inklusionsbetrieben verfassten sie Stellungnahmen für Fördermittelgeber wie LWL, Land NRW, Stiftung Wohlfahrtspflege oder Aktion Mensch. Die hohe Zahl der Erweiterungen zeigt die Expansionskraft dieser Unternehmen und bedeutet in vielen Fällen auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen.

Eine weitere wichtige Aufgabe der Beratungsstelle ist die Organisation und Auswertung des jährlichen Monitorings, in dem die Unternehmen die betriebswirtschaftliche Situation darstellen. Diese Unternehmensanalyse trägt dazu bei, potenzielle Krisen frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die Zahlen ermöglichen neben

	31.12.2011	31.12.2022
Zahl der Inklusionsbetriebe	113	169
davon Inklusionsunternehmen/-betriebe	89	110
davon Inklusionsabteilungen	24	59
Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter		
gesamt	2.882	4.295
davon Personen der Zielgruppe §215 SGB IX	1.135	2.232





■ 11.1. Praxisfall Inklusionsbetriebe

Inklusion gesellschaftlich vorantreiben

Der Garten- und Landschaftsbaubetrieb
GrünBau-inklusiv aus Dortmund zeigt, wie es geht.

Ein Blick, ein Nicken, eine Geste mit dem Arm: Die Beschränkung auf nonverbale Kommunikation würde nicht auffallen, wenn man nicht wüsste, dass ein wesentlicher Teil der Angestellten bei GrünBau-inklusiv schwerbehindert und ein großer Teil von ihnen hörbehindert ist. „Wir haben anfangs viel getestet, welche Gruppen für die körperlich harte Arbeit geeignet sind“, erzählt Michael Stober, ehemaliger Geschäftsführer des Inklusionsunternehmens. „Viele Bewerber:innen mit körperlichen Behinderungen haben jedoch schnell erkannt, dass sie trotz ihrer Motivation im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus nicht richtig aufgehoben sind.“ Bewerber:innen mit Lernbehinderungen oder psychischen Beeinträchtigungen und insbesondere Menschen mit Hörbehinderung passen aber gut zum Dortmunder Unternehmen und stellen heute mit 15 von 35 Angestellten fast die Hälfte der Beschäftigten.

Der Trupp in der Klönnestraße in Dortmund arbeitet an verschiedenen Aufgaben gleichzeitig. Zwei Angestellte fahren auf Geländemähern die Rasenflächen ab, zwei weitere sind mit Freischneidern auf dem Gelände der DOGEWO21 unterwegs. Koordiniert werden sie von Oleg Bolgert, der von Anfang an bei GrünBau-inklusiv dabei ist. Seine Erfahrung hat ihn gelehrt, dass funktionierende Kommunikation nicht vom Gehör, sondern vom Willen zur Kommunikation abhängt: „Die Kommunikation klappt immer gut, solange beide Seiten auch ein Interesse haben, verstanden zu werden. Und das ist eigentlich immer der Fall.“

Mit den Kopfhörern auf den Ohren und so vielen Kolleg:innen mit Hörbehinderung haben sich schnell allgemein verständliche Gesten eingebürgert. Arbeitsanweisungen und die allgemeine Kommunikation werden so auch ohne Worte mühelos ausgetauscht: Bolgert zeigt beispielsweise während des Arbeitens auf sich und einen Kollegen und deutet mit einer schnellen Armbewegung an, dass sie als Nächstes die Wiese hinter der Häuserzeile angehen werden. „Der Versuch, mit Zetteln zu arbeiten“, erzählt Michael

Das Team kommuniziert vor allem über Gesten.

Stober, „ist in der Praxis schnell wieder aufgegeben worden.“

Integration vorleben

Wie jeden zweiten Freitag wird auch heute Nachmittag das komplette Außenteam in der Zentrale des Unternehmens GrünBau-inklusive GmbH zum Freitalk zusammenkommen – einem Austausch unter den Mitarbeiter:innen, welcher mit Unterstützung einer Dolmetscherin in Gebärdensprache abgehalten wird. Anja Coumans, die neue Geschäftsführerin seit Januar 2022, legt besonderen Wert auf solche Maßnahmen. Denn das atmosphärische Miteinander und der Austausch zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung sind kein Zufallsprodukt, sondern wurden mit vielen Maßnahmen erarbeitet. Und sind ein wichtiges Signal für die Gesellschaft.

Mit zu diesen Maßnahmen gehören Kolleg:innen-Seminare, die alle Beschäftigten besuchen. Hier verbringen zwei bis drei Kolleg:innen ohne Behinderung ein Wochenende mit einer Kollegin beziehungsweise einem Kollegen mit Behinderung und lernen den Alltag und die Probleme des jeweils anderen kennen. Zusätzlich gibt es regelmäßig Gesundheitswochen für alle Angestellten des Unternehmens und alle drei bis vier Monate ein Treffen mit dem Integrationsfachdienst, der Menschen mit Beeinträchtigungen und auch Inklusionsbetriebe bei der Zusammenarbeit unterstützt.

Gleiche Chancen für alle

Sicherlich eine weitere wichtige Maßnahme für die Gleichberechtigung von Personen mit und ohne Behinderung ist, allen die Möglichkeit zur fachlichen Weiterbildung zu geben. Das sagt sich einfach, wird aber bereits beim akustischen Warnsignal des Radladers schwierig. Dennoch engagiert sich das Inklusionsunternehmen aus Dortmund hier besonders. Und war so beispielsweise der erste Betrieb in Deutschland, der die Ausbildung zur Baumaschinenführung auch für gebärdensprachlich orientierte Menschen mit Hörbehinderung angeboten hat.

Bis es dazu kam, war die Klärung von vielfältigen Rahmenbedingungen notwendig – der bürokratische Aufwand enorm. Das hielt Michael Stober und die anderen Verantwortlichen des Betriebs allerdings nicht davon ab,



Geschäftsführerin Anja Coumans möchte weiterhin aktiv für die Kompetenz und Stärke von Inklusionsunternehmen werben.

nach diesem ersten Erfolg weiterzumachen: Es folgte die Möglichkeit, den Kettensägenschein auch mit einer Hörbehinderung zu machen, und 2019 wurden mit Unterstützung der Berufsgenossenschaft alle Beschäftigten mit Hörbehinderung zu Sicherheitsbeauftragten ausgebildet.

Auf dem richtigen Weg

Bedenkt man die große wirtschaftliche Konkurrenz, sind diese Maßnahmen sicherlich nicht ganz uneigennützig. Der Fachkräftemangel trifft den Garten- und Landschaftsbau ebenso sehr wie andere Bran-

chen, und kreative Lösungen zur Weiterbildung sind ein Mittel von vielen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Die Mühe zahlt sich aus: In der zehnjährigen Unternehmensgeschichte hat sich die Anzahl der Angestellten von 28 auf 35 erhöht und der Umsatz mehr als verdoppelt. Neben dem größten Kunden, den Dortmunder Stadtwerken/der Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH, hat GrünBau-inklusive mit dem Schwerpunkt auf der gärtnerischen Grünpflege bei Wohnbaugesellschaften, Firmen und Privatkunden seine ganz eigene Nische gefunden und sich am Markt etabliert.

Noch lange nicht am Ziel

Was nicht heißt, dass man sich zurücklehnen kann. Anja Coumans lässt anklingen, dass besonders bei der Art der Auftragsgewinnung mit öffentlichen Auftraggebern Verbesserungspotenzial besteht. „Unsere Mitarbeitenden benötigen für die gleiche Arbeit einfach mehr Zeit, was sich am Preis bemerkbar macht. Wir brauchen eine gesonderte Betrachtung bei der Auftragsvergabe, wenn wir für Städte und Kommunen arbeiten wollen“, argumentiert die Geschäftsführerin.

Unterstützen soll hier der NRW-Runderlass zur bevorzugten Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Inklusionsbetriebe. Doch nur wenige öffentliche Stellen kennen und nutzen diese Möglichkeit, erklärt Anja Coumans. Hier gilt es daher, weiterhin aktiv für die Kompetenz und Stärke von Inklusionsunternehmen zu werben – auch auf Messen wie der LWL-Messe der Inklusionsunternehmen in Dortmund.

tieferen Einblicken in die betriebswirtschaftliche Situation einzelner Unternehmen auch einen Überblick über die Gesamtsituation der Inklusionsbetriebe in Westfalen-Lippe.

Unter anderem lassen sich die Herausforderungen wie beispielsweise die Corona-Auswirkungen, Energiekrise, Tariflohn-/Mindestlohn-Änderungen oder Materialpreiserhöhungen in einigen Branchen ablesen. Nicht zuletzt aufgrund der allgemeinen Marktsituation wurden auch einige Krisenberatungen durchgeführt.

Die betriebswirtschaftliche Unterstützung von schwerbehinderten Existenzgründerinnen und -gründern, die ebenfalls zu den Aufgaben der Beratungsstelle der HWK zählt, wurde dagegen in 2022 kaum in Anspruch genommen. Von wenigen Anfragen wurden letztlich zwei Vorhaben konkreter beraten und begutachtet.

Ebenso werden über die Beratungsstelle der HWK alljährlich zahlreiche Seminare und Workshops für Inklusionsbetriebe organisiert.

2022 wurde eine 2-tägige Schulung zum Thema Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, durchgeführt vom Fachdienst Sucht & Psyche des LWL-Inklusionsamts Arbeit, in das Programm neu aufgenommen. Die immer sehr nachgefragte und erfolgreiche Schulung für anleitende Personen in Inklusionsbetrieben zum Umgang mit chronisch psychisch erkrankten oder kognitiv behinderten Menschen konnte im Frühjahr sowie im Herbst stattfinden.

Auch die dreitägige Tagung in Münster zu den Themen „Preis und Wert von angebotenen Leistungen“, Employer Branding, Digitalisierung und Präventionsverfahren fand eine gute Resonanz bei den Betrieben.

Weitere Seminare zum Vergaberecht, zur elektronischen Rechnungslegung, zum Steuerrecht für gemeinnützige Betriebe, zu Fördermöglichkeiten der Aktion Mensch als auch die etablierten Monitoring-Schulungen zählten zum Seminarprogramm der Betriebe. Daneben fanden für bestimmte Branchen, wie beispielsweise Catering und Garten- und Landschaftsbau, Austauschtreffen zu branchenspezifischen Themen statt.

Neben der Wissensvermittlung dienen sämtliche Veranstaltungen dem Erfahrungsaustausch und dem Ausbau von Netzwerken, da diese besonders hilfreich für den Erfolg der Unternehmen sind. So ist es gelungen, dass auf regionaler Ebene schon zahlreiche dauerhafte Kontakte und Kooperationen von Inklusionsbetrieben entstanden sind.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Inklusionsbetriebe,
LWL-Budget für Arbeit
Michael Veltmann**

Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltmann@lwl.org

12

Jobcoaching am Arbeitsplatz

12.1 Ein Instrument zur Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung etabliert sich

Bereits seit 1989 wird Jobcoaching am Arbeitsplatz vom LWL-Inklusionsamt Arbeit als Leistung an Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung angeboten. Zunächst als Betriebliches Arbeitstraining bekannt geworden, dann im Laufe der Zeit umbenannt zum Jobcoaching, firmiert das Instrument sich nun um zum „Jobcoaching am Arbeitsplatz“.

Das Instrument hat sich in den letzten Jahren stetig weiterentwickelt. Jobcoaching am Arbeitsplatz ist jedoch noch immer kein geschützter Begriff und beinhaltet in unterschiedlichen Kontexten verschiedene Methoden, Inhalte und Ziele. Der LWL unternimmt viel, um ein einheitliches Verständnis von Jobcoaching am Arbeitsplatz unter dem Begriff „Jobcoaching am Arbeitsplatz“ zu definieren. Ziel ist es, einheitliche Handlungs- und Qualitätsstandards zu definieren und Jobcoaching am Arbeitsplatz zu einem geschützten Berufsbild zu entwickeln. Die Anstrengungen zeigen Wirkung und so etabliert sich der Begriff „Jobcoaching am Arbeitsplatz“ zunehmend als geschützte Methode und wird als wirkungsvolle, eigenständige und klar definierte Leistung in der Fachpraxis erlebt. Jobcoaching am Arbeitsplatz beschreibt bundesweit ein Selbstverständnis sowie Qualitätskriterien und bietet somit für die handelnden Personen ein Orientierungs- und Bezugssystem.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe hat diese Qualitätsstandards maßgeblich zusammen mit dem bundesweiten Netzwerk Jobcoaching am Arbeitsplatz mitgestaltet und treibt diese Entwicklung daher in seinem Wirkungskreis weiter voran. Jobcoaching am Arbeitsplatz wird in der

Praxis eingesetzt, um bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu sichern oder die Erlangung eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Dabei kann Jobcoaching am Arbeitsplatz ein passendes Instrument für unterschiedliche Ausgangssituationen sein. Zum Beispiel, wenn

- der Wiedereinstieg nach längerer Arbeitsunfähigkeit geplant ist,
- eine Unterstützung bei der behinderungsgerechten Einarbeitung sinnvoll ist,
- in einem bestehenden Arbeitsverhältnis neue Aufgaben zu erlernen sind,
- die Arbeitsfähigkeiten behinderungsbedingt nachlassen oder
- ein Wechsel aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) oder aus der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geplant ist.

Beim Jobcoaching am Arbeitsplatz integriert sich der ausgewählte Jobcoach in die betrieblichen Abläufe und verschafft sich einen detaillierten Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz. Mit einem systemischen Blick bezieht er dabei alle relevanten Akteure mit ein. Gemeinsam mit den Antragstellenden und den Arbeitgeber:innen werden Ziele für das Jobcoaching am Arbeitsplatz entwickelt, erste Ideen ins Auge gefasst und ein Zeitplan festgelegt. Umfang, Dauer und Inhalte werden für jeden Antragsstellenden individuell geplant.

Über einen durchschnittlichen Zeitraum von sieben Monaten kommt der Jobcoach ein bis dreimal pro Woche für circa zwei Stunden in den Betrieb und unterstützt die Arbeitnehmer:in bei der individuellen



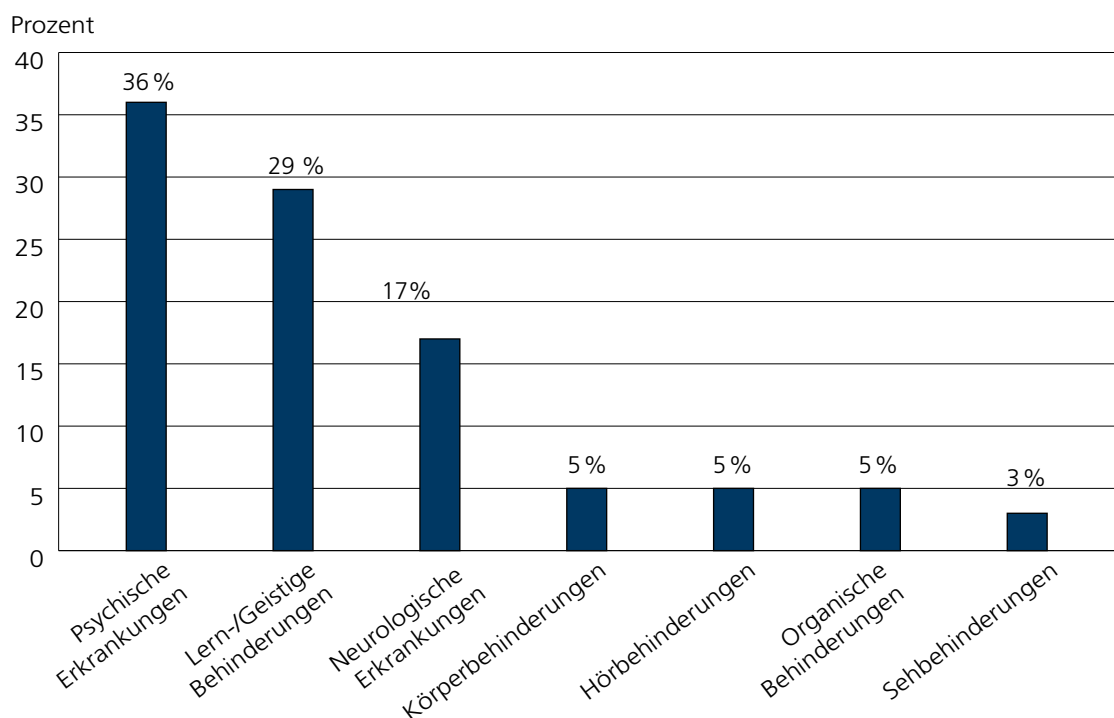
Gestaltung von Lernprozessen unmittelbar am Arbeitsplatz. Die direkten Vorgesetzten und Kolleg:innen werden dabei aktiv in den Prozess involviert. Die konkreten Methoden und Ansätze variieren und sind spezifisch auf die Zielsetzung sowie die behinderungsbedingten und betrieblichen Bedarfe und Ressourcen ausgerichtet.

Jobcoaching am Arbeitsplatz in Zahlen

Im Jahr 2022 wurden **351** telefonische oder persönliche Beratungsgespräche rund um die Themen Jobcoaching am Arbeitsplatz und Jobcarving geführt.

Dabei wurden insbesondere Fachkräfte aus den Integrationsfachdiensten, Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitgeber:innen und interessierte Arbeitnehmer:innen beraten. Im Jahr 2022 wurden **215** Jobcoachings am Arbeitsplatz begleitet, davon waren 112 neu gestartete Fälle. Bei 207 Jobcoa-

Behinderungshintergrund von durchgeführten Jobcoachings 2022



„Die Brücke“ baut Brücken

Es herrscht reges Treiben in der großen Halle. Es ist warm und ein dumpfes Geräusch liegt über allem. Menschen in weißer Kleidung stehen an Maschinen oder Tischen und gehen ihrer Arbeit nach. Sie bewegen Gitterwagen und erfüllen geschäftig ihre Aufgaben. Alle haben ein gemeinsames Thema: Wäsche.

In Bad Lippspringe gibt es die Großwäscherei „Die Brücke“ seit 1997. Sie bietet in der Region Serviceleistungen rund um das Thema Wäsche an. Etwa 52 Mitarbeitende waschen, bügeln und mangeln derzeit die Wäsche von Großkunden und Privatpersonen. Knapp die Hälfte der Mitarbeitenden sind Menschen, die aufgrund einer Erkrankung oder Beeinträchtigung den Status „schwerbehindert“ haben. Mit diesem hohen Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist der Betrieb ein sogenanntes Inklusionsunternehmen.

Mit großem Engagement sind die Eheleute Hoffbauer in ihrem Unternehmen für die nicht behinderten und behinderten Mitarbeitenden gleichermaßen da. Sie setzen die Firmenphilosophie, jeden Menschen nach seinen Stärken einzusetzen, in ihrem täglichen Tun um. Bereits im Jahr 2018 wurde das Unternehmen mit dem Inklusionspreis NRW ausgezeichnet.

Christian Hoffbauer und seine Frau Christiane Hoffbauer sind als sozialpädagogische Fachkräfte Ansprechperson für die Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Betrieb. Sie haben all ihre Mitarbeitenden gut im Blick.

Als Hoffbauers unterschiedliche Auffälligkeiten bei ihren Beschäftigten wahrnehmen, greifen sie zum Hörer und schildern ihr Anliegen der zuständigen Ansprechperson beim LWL-Inklusionsamt Arbeit. Sie berichten zum Beispiel von Herrn F., der die saubere Wäsche aus den Maschinen holt und zu den verschiedenen Arbeitsbereichen zur Weiterbearbeitung bringt. Er macht dabei vermehrt Fehler, arbeitet unkonzentriert und scheint manchmal den Überblick zu verlieren. Oder Sie berichten von der Mitarbeiterin Frau G., die am großen Falttisch die Wäsche für die verschiedenen Auftraggeber:innen auffaltet und nach verschiedenen

Kriterien sortiert. Diese fühlt sich überfordert, wenn aus ihrer Sicht zu viele gefüllte Gitterwagen mit sauberer Wäsche zur Weiterbearbeitung an der Wand stehen. Sie gerät dann in Stress und kann nicht mehr richtig sagen, welche Wäsche zuerst aufzufalten ist, oder welche noch Zeit hat. Sie muss entscheiden, ob alle Wagen am selben Tag abgearbeitet werden müssen oder es an den folgenden Tagen ausreicht.

Innerbetriebliche Lösungsansätze, wie angepasste Arbeits- oder Pausenzeiten oder Gespräche, hatten bislang noch nicht zu einer Verbesserung geführt. Hoffbauers suchen gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit nach Lösungen, um diesen betroffenen Menschen den Verbleib im Unternehmen zu ermöglichen und eine Aufnahme oder Rückkehr in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) zu vermeiden.

Schnell wird deutlich, hier könnte Jobcoaching am Arbeitsplatz das richtige Instrument sein.

Vernetzung verschiedener Bereiche innerhalb des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Um zu verstehen, wie die Abläufe im Betrieb sind, welches die Anforderungen an Mitarbeiter:innen sind und wie hier Jobcoaching am Arbeitsplatz für einen oder gar mehrere Mitarbeitende initiiert werden und wirksam sein kann, erfolgt ein gemeinsamer Betriebsbesuch der Fachkoordinatorin für Jobcoaching am Arbeitsplatz, der Fallmanagerin für Inklusionsbetriebe und des Mitarbeiters des Technischen Beratungsdienstes (kurz:TBD), um sich vor Ort ein gemeinsames Bild zu machen.

Die frühzeitige Kopplung zwischen den Bereichen Jobcoaching am Arbeitsplatz und TBD ist sinnvoll, da technische Hilfsmittel, mit denen ein Arbeitsplatz ausgestattet wird, nicht immer ungeübt angewendet werden können. Häufig ist es für den Menschen mit Behinderung notwendig, die Neuerungen kleinschrittig zu erlernen und gleichzeitig Abschied vom Altbekannten zu nehmen. Dies bereitet der Jobcoach methodisch fachgerecht und den behinderungsbedingten Bedarfen des betroffenen Menschen entsprechend auf. Ein neues Lernfeld entsteht im geschützten Rahmen und bildet die Grundlage für die erfolgreiche Etablierung des tech-



Mitarbeiter Rose bei seiner gewohnten Tätigkeit.
Foto: LWL

nischen Hilfsmittels und darüber hinaus zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses durch Jobcoaching am Arbeitsplatz.

Umgekehrt stellt der Jobcoach im Verlaufe der Maßnahme Jobcoaching am Arbeitsplatz fest, dass technische Hilfsmittel notwendig werden, um die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat dieses Zusammenspiel seit Langem erkannt und forciert daher die intensive Vernetzung dieser Bereiche innerhalb des LWL-Inklusionsamts Arbeit.

Ein gemeinsamer Betriebsbesuch deckt die Störungen im Arbeitsprozess auf

Schon beim ersten Betriebsbesuch wird deutlich, dass das grundsätzlich gut durchdachte System, welches im Betrieb seit vielen Jahren genutzt wird, störanfällig ist. Die eingehende Wäsche wird im Computersystem erfasst und den Auftraggeber:innen zugeordnet. Dann wird sie gewogen, gewaschen, getrocknet und gefaltet, gebügelt oder gemangelt. Die Wäsche ohne Verluste

durch all diese Arbeitsschritte zu führen, ist eine komplexe Anforderung. Gerade für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen verbergen sich kleine Fallen, die im normalen Alltag meist durch die erworbenen Routinen umgangen werden können. Bei einer Verminderung der Leistungsfähigkeit, sei es durch eine Abnahme der Konzentrationsfähigkeit, durch Ablenkung von außen oder andere Einflussfaktoren, können diese sichtbar werden. Vielleicht gehen die handgeschriebenen kleinen Zettel mit wichtigen Informationen, die auf den Wäschewagen kleben, verloren, werden eventuell falsch gelesen oder falsch zugeordnet. Und schon ist ein Fehler im System. Auch bei den vielen Gitterwagen mit sauberer Wäsche, die darauf warten, gefaltet, gebügelt oder gemangelt zu werden, kann dies passieren. Wie kann bei den handgeschriebenen Zetteln möglichst zügig festgestellt werden, welcher Wagen heute noch raus muss? Welcher darf noch stehen bleiben? Das Verschieben der Wagen erfordert Platz und bringt die Reihenfolge durcheinander. Für die Mitarbeitenden am Falttisch eine stressauslösende Situation, der behinderungsbedingt nicht immer mit der notwendigen Gelassenheit begegnet werden kann. Schon ist eine Arbeitsproblematik entstanden.



Herr Kuhn, delta3, stellt den Eheleuten Hoffbauer und dem Mitarbeiter des TBD erste Ideen vor. Foto: LWL

Dem Mitarbeiter des TBD ist sogleich klar, um die behinderungsbedingten Bedarfe der einzelnen Mitarbeitenden mit den Anforderungen des Betriebes in Einklang zu bringen, braucht es nicht nur Jobcoaching am Arbeitsplatz, sondern auch eine technische Lösung. Der Mitarbeiterin des Fachdienstes Jobcoaching am Arbeitsplatz fällt gleich auf, hier braucht es nicht nur ein Jobcoaching am Arbeitsplatz für einen einzelnen Mitarbeitenden, wie sonst beim Jobcoaching am Arbeitsplatz üblich, hier braucht es eine größere Lösung. Wie diese aussehen könnte, ist zunächst nur eine vage Vorstellung.

Externe Expertise kommt ins Spiel und Lösungen werden erarbeitet

Zum nächsten Betriebsbesuch kommt Alex Kuhn, Mitarbeiter von delta3, hinzu. delta3 ist ein gemeinsames Spin-Off des Fraunhofer Instituts und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, welches das digitale Assistenzsystem OmniAssist entwickelt hat. Mit diesem Assistenzsystem können Menschen mit Behinderung auf kognitiver Ebene, durch komplexe Arbeitsabläufe geführt werden. Der LWL kooperiert seit geraumer Zeit mit delta3, um die dort entwickelten Systeme in der Praxis zu erproben und somit zur gelungenen Inklusion beizutragen.

Auch Herr Kuhn ist in die Welt der Wäsche abgetaucht und hat dabei jeden einzelnen Arbeitsschritt beleuchtet. Er hat erkannt, wo das jetzige System fehleranfällig ist

und auch gelernt, dass die Waschmaschinen und Trockner nicht nur die technischen Namen tragen, sondern von den Mitarbeitenden liebevoll Berta oder ähnlich genannt werden.

Eheleute Hoffbauer haben gezeigt, erklärt und beschrieben. Die Mitarbeitenden haben sich geduldig über die Schultern schauen lassen.

Eine digitale Lösung muss her, die bei den manuellen Arbeitsschritten der Wäscheaufnahme, Einpflegen in die EDV, Auftragsbeschreibung und Durchlaufen der einzelnen Bereiche, insbesondere die fehlerfreie Nutzung der Waschmaschinen und Trockner bis hin zur Herausgabe der fertigen Wäsche unterstützen wird. Um diese im Betrieb zu installieren, beziehungsweise zur Anwendung zu bringen, wird Jobcoaching am Arbeitsplatz benötigt. Denn das Erlernen der neuen Arbeitsschritte wird nicht bei allen Mitarbeitenden gleich ablaufen. Jeder Mensch lernt anders. Um herauszufinden, wer wie lernt und wer was benötigt, wird ein Jobcoach beauftragt. Eine weitere Aufgabe des Jobcoach ist, das Vertrauen in die neuen Abläufe zu vermitteln und zu ermutigen, die alten Abläufe hinter sich zu lassen.

Die ersten wichtigen Schritte auf diesem gemeinsamen Weg der Vernetzung der einzelnen Fachbereiche im LWL-Inklusionsamt Arbeit und dem externen Prozessbeteiligten delta3 sind gegangen. Dieser Weg wird in 2023 gemeinsam weiter beschritten.

chings am Arbeitsplatz wurde das Ziel verfolgt, ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu sichern, und acht Jobcoachings am Arbeitsplatz wurden zur Unterstützung des Übergangs aus der WfbM oder der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt.

Jobcoaching am Arbeitsplatz ist vielfältig und wandelbar. Das zeigt die Verteilung der anerkannten Behinderungen der Antragsteller:innen (Abbildung 1). Jobcoaching am Arbeitsplatz wird demnach von Menschen mit seelischer Behinderung, als auch von Menschen mit Lern-/Geistiger Behinderung und von neurologisch erkrankten Menschen beantragt.

2022 mussten 24 Jobcoachings am Arbeitsplatz aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig beendet werden. Ursächlich hierfür waren gesundheitliche Verschlechterungen des Antragstellers, befristete Arbeitsverträge, die nicht verlängert wurden oder firmeninterne Umsetzungen.

Ausblick

Nachdem die 99. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) in 2022 beschlossen hat, dass Jobcoaching am Arbeitsplatz in das SGB IX sowie in die Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung aufgenommen werden soll, ist von steigenden Auftragszahlen auszugehen.

Jobcoaching am Arbeitsplatz ist eine wirkungsvolle Methode und eine hilfreiche Unterstützung bei der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Schwerbehinderung. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit ist davon schon seit Jahrzehnten überzeugt und treibt die Entwicklung aktiv weiter voran. Dabei wird es neben der fachlich-inhaltlichen Festigung und Weiterentwicklung auch darauf ankommen, das Angebot in Kooperation mit weiteren Rehabilitationsträgern in der Fläche präsent zu machen.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
IFD-Steuerung; Übergang Schule-
Beruf (KAoA-STAR), Übergang
WfbM-Allgemeiner Arbeitsmarkt,
Jobcoaching am Arbeitsplatz,
Unterstützte Beschäftigung
Johanna Korte**

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

13

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

Mit Vernetzung Teilhabe weiter ausbauen und stärken

Galt es in den vergangenen Jahren gemäß §5 des Ausführungsgesetzes zum neunten Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen noch mit dem Ausbau von Kooperationsverträgen mit den Mitgliedskörperschaften die Grundlage für eine vernetzte Zusammenarbeit zu schaffen, so stehen nun bereits konkrete inhaltliche Themenschwerpunkte auf der Agenda, um dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) gemeinsam mit allen am Inklusionsprozess beteiligten Akteuren gerecht zu werden.

13 von 27 Mitgliedskörperschaften haben bislang entsprechende Kooperationsvereinbarungen mit dem LWL geschlossen, die einem tiefer gehenden Dialog und der Ausdifferenzierung weiterer gemeinsamer Handlungsfelder einen verbindlichen Rahmen geben. Weitere Vereinbarungen stehen kurz vor dem Abschluss, sodass in 2023 in ersten Regionen damit begonnen werden kann die Regionalen Planungs- und Steuerungsgremien zu etablieren. Dazu wird, dort wo es möglich ist, auf den bereits bestehenden Netzwerken aufgesetzt und die gute Zusammenarbeit fortgesetzt und weiterentwickelt. Besonders wichtig ist dem LWL-Inklusionsamt Arbeit an dieser Stelle der Dialog auf Augenhöhe mit den Mitgliedskörperschaften und den regionalen Akteuren.

Zu diesen Akteuren gehören auch und insbesondere die Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) die in ihren jeweiligen Einzugsbereichen Rehabilitations- und Teilhabeangebote vorhalten. Auch die Werkstätten mussten sich in 2022 zahlreichen Herausforderungen stellen. Neben den Auswirkungen der Situation in der Ukraine und der damit einhergehenden Störung von Lieferketten war das Thema Gewaltschutz in 2022 prägend. Um einheitli-

che Standards in diesem sehr wichtigen Thema zu entwickeln, hat der LWL die Werkstätten aufgefordert, jeweils schlüssige Gewaltschutzkonzepte zu entwickeln und zur Prüfung einzureichen. Alle 59 Werkstätten sind diesem Aufruf gefolgt und haben sich intensiv mit dem Thema beschäftigt. Wie komplex und differenziert dieses Thema zu betrachten ist, zeigt sich auch daran, dass noch nicht alle Konzepte positiv bewertet werden konnten, sondern sich mit Teilaspekten noch intensiv auseinandergesetzt werden muss.

Insgesamt war das dominierende Thema in 2022 die Vernetzung mit unterschiedlichsten Partnern und Akteuren.

1. Vernetzung mit Werkstatträten und Frauenbeauftragten

Von besonderer Bedeutung war in 2022 die Zusammenarbeit mit den Werkstatträten und Frauenbeauftragten der WfbM. Hier waren und sind, neben Fragen zur Finanzierung der Arbeit der Werkstatträte und Frauenbeauftragten, insbesondere auch fachlich-inhaltliche Aspekte in der Diskussion. Wie gestaltet sich ein Curriculum für Werkstatträte, welche Themen werden regelhaft an die Werkstatträte und Frauenbeauftragten herangetragen und müssen beantwortet werden. Auch die Einbindung des Werkstatrates und der Frauenbeauftragten in die Prozesse zur Prävention von Gewalt sind noch weiterzuentwickeln. Dies sind nur einige Fragen, die in 2023 weiter zu bearbeiten sein werden. Ziel muss es sein, ein gemeinsames Verständnis und einheitliche Standards zu entwickeln, die Gewalt verhindern.

Diese und weitere Fragestellungen mündeten in einer Vorgabe an alle 59 WfbM, ein Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten. Alle Werkstätten haben ein solches Konzept mit den fachlich strukturellen Antworten



eingereicht. Auch die bei den Treffen geäußerten Wünsche der Werkstatträte, wie zum Beispiel nach entsprechenden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, galt es einzuarbeiten. Eine bessere Sichtbarkeit der Werkstatträte als Ansprechpartner in Fragen des Gewaltschutzes wie auch anderer Fragen rund um das Thema Arbeit zu schaffen, wurde als ein wesentlicher Punkt in den Treffen erkannt.

Ausblick: Im August 2023 findet die bundesweite Tagung aller Werkstatträte in Münster statt, mit dem Ziel, weitere Maßnahmen des fachlichen Austausches und der Vernetzung zu konkretisieren.

2. Vernetzung zwischen Werkstätten und Integrationsfachdiensten

Das Modellvorhaben „neue Teilhabeplanung Arbeit“ (nTA) konnte 2022 abgeschlossen werden. Es wurde von Beginn an als Gelingensfaktor für eine von gemeinsamer Verantwortung getragene ganzheitlich gestaltete Teilhabeplanung für Menschen mit Behinderungen gesehen. Mehr Informationen geben die Ausführungen zum Modellvorhaben in Kapitel 13 dieses Jahresberichts. Bei einer sozialraumorientierten Vorgehensweise wird das jeweilige regionale Umfeld stärker als bisher berücksichtigt, um im Einzelfall eine möglichst optimale Bedarfsdeckung zu erreichen. Dazu zählen insbesondere die Ressourcen des Umfelds und des Gemeinwesens.

Im Rahmen von Inklusionskonferenzen fand ein intensiver Austausch zwischen Vertretern des LWL, der Werkstätten, der Integrationsfachdienste, der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Beruf und weiteren Akteuren statt. Ziel war und ist es, mehr Menschen mit Behinderung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dazu wurden Übergangsvereinbarungen mit den WfbM geschlossen. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind

dabei ein wichtiger Baustein. Darüber haben Arbeitgebende die Möglichkeit, die Motivation und Arbeitsleistung von Werkstattbeschäftigten kennenzulernen. Dies baut Barrieren ab und hilft beim Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Damit sowohl potenzielle Arbeitgeber:innen als auch Beschäftigte gut über Rechte und Pflichten informiert sind, wurde in den Übergangsvereinbarungen eine Beratung durch den IFD vereinbart. Nach 9 bis 12 Monaten findet sowohl ein Termin mit dem auf dem Außenarbeitsplatz Beschäftigten als auch mit deren/ dessen Arbeitgeber:in statt. In Abstimmung mit der WfbM kontaktieren die Fachkräfte des zuständigen IFDs den Betrieb und die oder den Beschäftigten, um zu rechtlichen und förderrechtlichen Fragestellungen, insbesondere unter Berücksichtigung des LWL-Budget für Arbeit, zu beraten.

3. Vernetzung mit den Mitgliedskommunen

Wie im zurückliegenden Jahresbericht dargestellt, sind die lokalen Planungs- und Steuerungsgremien bereits in einigen Regionen gelebte Praxis. In einigen gilt es, den Dialog über diese Gremien noch weiter zu entwickeln. Eine enge Verzahnung mit den Mitgliedskörperschaften ist insbesondere beim Thema Gewaltschutz und Umsetzung des neuen Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) von besonderer Bedeutung. Der Gesetzgeber hat sowohl die örtlichen WTG-Behörden als auch den LWL in die Pflicht genommen, und hier gilt es in 2023, gemeinsam mit den Mitgliedskörperschaften entsprechende Prüfkonzpte zu entwickeln, um den Gewaltschutz in den Werkstätten

weiter zu verbessern. Hier gilt es, fachliche Standards zu entwickeln und durch Schulungs- und Informationsveranstaltungen in die Fläche zu tragen, damit Menschen mit Behinderung keine Gewalt erleben müssen.

Ausblick:

In den kommenden Jahren wird es darum gehen, das Prüfgeschehen umzusetzen, die ersten Erfahrungen damit zu sammeln und die Vernetzung mit allen beteiligten Akteuren zu verstetigen und weiter auszubauen. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit plant, sich mit den lokalen Akteuren im Arbeitsmarkt und den Sozialsystemen weiterhin eng zu vernetzen. Nur eine vertrauensvolle Zusammenarbeit kann gemeinsam die ganzheitlich gestaltete Teilhabeplanung für Menschen mit Behinderungen sicherstellen. Eine besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang den lokalen Planungs- und Steuerungsgremien zu, deren Ausbau und Implementierung in 2023 flächendeckend abgeschlossen werden soll.

Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiter Teilhabe Arbeit –
Fachliche Angebote**

Ralph Peya

Telefon: 0251 591-272

E-Mail: ralph.peya@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

14

Modellprojekt „neue Teilhabeplanung Arbeit“ (nTA)

„Ich möchte gerne anderen zeigen, wie es einen Weg auf den ersten Arbeitsmarkt geben kann.“

... das war die begeisterte Reaktion von Michel Röckers zur Anfrage des beim LWL für den Kreis Herford zuständigen Teilhabeplaners Arbeit, ob er bereit wäre, in einem Interview im Jahresbericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit über seine berufliche Entwicklung in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung der Lebenshilfe Herford

e.V. und den erfolgreichen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu berichten.

Herford ist eine von sechs Modellregionen im Modellvorhaben „neue Teilhabeplanung Arbeit“. Der LWL hat hier gemeinsam mit den Kooperationspartnern vor Ort, insbesondere den Werkstätten, Integrationsfachdiensten und anderen Rehaträgern, wie den

„Ich möchte gerne anderen zeigen, wie es einen Weg auf den ersten Arbeitsmarkt geben kann.“





Agenturen für Arbeit und den Rentenversicherungsträgern, seit 2020 neue Instrumente, Formate und Prozesse für eine personenzentrierte Teilhabeplanung Arbeit und eine gezielte Übergangsförderung erprobt und entwickelt. So setzt der LWL Impulse für eine mehr am individuellen Bedarf orientierte Teilhabe am Arbeitsleben und erreicht eine effektivere Steuerung des Leistungsgeschehens in der Werkstatt.

Ein zentrales Format im Modellvorhaben ist die Inklusionskonferenz in der Werkstatt, die künftig in ganz Westfalen-Lippe für die Vorbereitung von Übergängen aus der Werkstatt auf den allgemeinen Markt genutzt werden soll. Herford war hier Vorreiter. Auch vor dem Start des Modellvorhabens gab es in den Herforder Werkstätten ein solches Format, das weiterentwickelt wurde und nun zu einem verbindlichen Instrument der Teilhabeplanung Arbeit etabliert wird.

Die Inklusionskonferenz bietet den am Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beteiligten Akteuren einen strukturierten Gesprächsrahmen. Das Gesprächsformat soll das Zusammenwirken von Werkstatt, Integrationsfachdienst, LWL als Leistungsträger, je nach Fallkonstellation auch mit Einbindung von Agentur für Arbeit oder Rentenversicherungsträger, und Werkstattbeschäftigten stärken. In den Blick genommen werden Personen aus dem Arbeits- und Berufsbildungsbereich der Werkstatt, bei denen ein mittel- oder langfristiges Vermittlungspotential besteht und die einen Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben.

Anhand der beruflichen Entwicklung von Michel Röckers und seiner eigenen Einschätzungen im Interview wird deutlich, wie das Format der Inklusionskonferenz in der Praxis mit Leben gefüllt wird und den gewünschten Effekt eines gut vorbereiteten und

nachhaltigen Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erzielt: Das Modell wirkt!

Zum Interview mit dem für die Modellregion Herford zuständigen Teilhabeplaner Arbeit des LWL hat Herr Wehrmann, Filial- und Betriebsleiter der BIKE ARENA Benneker, Herrn Röckers auf dessen ausdrücklichen Wunsch begleitet. Die BIKE ARENA Benneker ist ein Fahrrad-Fachgeschäft mit rund 40 Beschäftigten, das Mitglied im Verbund der Zweirad-Einkaufsgenossenschaft (ZEG) ist. Neben der Beratung und dem Verkauf von Fahrrädern und E-Bikes bietet die BIKE ARENA Benneker unter anderem eine TÜV-zertifizierte „Qualitätswerkstatt“ an.

Doch zunächst zur Vorgeschichte:

Herr Röckers war von November 2016 bis zum Wechsel im November 2022 zur BIKE ARENA Benneker im Arbeitsbereich der Herforder Werkstätten beschäftigt. Zuvor besuchte er bis 2014 eine Förderschule für emotionale und soziale Entwicklung in Hiddenhausen und absolvierte anschließend bis November 2016 den Berufsbildungsbereich in den Herforder Werkstätten.

Zum Ende des Berufsbildungsbereichs im Herbst 2016 erschien ein Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt noch zu früh, sodass Herr Röckers zunächst in den Arbeitsbereich aufgenommen wurde, um die begonnene Entwicklung und Qualifizierung insbesondere in Montagearbeiten zunächst im Rahmen der

Werkstatt konkret und zielgerichtet weiterzuführen. Herr Röckers hatte bereits im Berufsbildungsbereich den Wunsch geäußert, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln zu wollen, konnte aber nachvollziehen, dass zunächst noch weitere Unterstützung und Trainings erforderlich waren, damit der Übergang auf den Arbeitsmarkt erfolgreich gelingen kann.

In der Inklusionskonferenz der Herforder Werkstätten, die in Kooperation mit dem LWL stattfindet, wurde sein lang gehegter Wunsch, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten, durch gemeinsame Überlegungen aller Beteiligten zu passenden Rahmenbedingungen und einem geeigneten Setting umgesetzt. Das Ergebnis dieser intensiven und fokussierten Arbeit aller Akteure und des „am Ballbleibens“ war, dass nach zwei vorherigen Praktika der perfekte Rahmen gefunden wurde:

Im zweiten Praktikum bei der „RecyclingBörse!“ des Arbeitskreises Recycling e.V. wurde mit engmaschiger Begleitung durch den IFD und den Sozialen Dienst der WfbM der Grundstein für den erfolgreichen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelegt. Bei der „RecyclingBörse!“ konnte Herr Röckers verschiedene Arbeitsfelder ausprobieren. Die anderen Beschäftigten dort waren ihm gegenüber offen und zugewandt. Er konnte seine Fähigkeiten nutzen und weiterentwickeln und erlernte in der Fahrradwerkstatt zunächst an seinem eigenen Fahrrad Reparatur- und Montagearbeiten. So reifte in ihm die Erkenntnis, dass dies „der Job ist, den ich machen will“. Das konkrete Vorgehen wurde in der Inklusionskonferenz vereinbart. Und nach anschließender Kontaktaufnahme von IFD und Sozialen Dienstes zur Akquise eines Praktikumsplatzes bei der BIKE ARENA BENNEKER stand fest: Herr Röckers konnte dort im Mai 2022 ein weiteres Praktikum beginnen. Dieses war überaus erfolgreich und führte schon nach einem halben Jahr zur Festanstellung.

Interview

LWL: Guten Morgen Herr Röckers und vielen Dank, dass wir uns heute an Ihrem Arbeitsplatz treffen können. Ich bin neugierig und gespannt, was Sie mir über Ihre berufliche Entwicklung und den Sprung von der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt erzählen werden.

Herr Röckers: Ich freue mich auch sehr über das Interview und ich bin stolz darauf, anderen Menschen zeigen zu können, wie ich auf den ersten Arbeitsmarkt gekommen bin. Vielleicht ermutigt das andere Werkstattbeschäftigte.

LWL: Herr Röckers, seit dem 1. November 2022 sind Sie hier bei der BIKE ARENA BENNEKER als einer von vierzig Mitarbeitern im Team tätig. Wie kam es dazu?

Herr Röckers: Ich bin jetzt 26 Jahre alt und war seit 2016 im Füllenbruchbetrieb der Herforder Werkstätten in einer Montagegruppe. Meinen Berufsbildungsbereich habe ich auch bei den Herforder Werkstätten absolviert. Ich wohne mit meiner pflegebedürftigen Mutter zusammen und kümmere mich nach der Arbeit um meine Mutter. Ich mache die komplette Versorgung und den Haushalt für meine Mutter und mich.

Ich habe aber schon immer gemerkt, dass ich in Bewegung bleiben will und irgendwann einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben will. Ich bin erst zu meinem zuständigen Gruppenleiter und danach zur Mitarbeiterin im Sozialen Dienst der Werkstatt gegangen. Die

Ich bin stolz darauf, anderen Menschen zeigen zu können, wie ich auf den ersten Arbeitsmarkt gekommen bin. Vielleicht ermutigt das andere Werkstattbeschäftigte.

haben mein Anliegen ernst genommen und mich ermutigt. Und sie haben auch die Verbindung zum Integrationsfachdienst hergestellt, um zusammen zu überlegen, wie mein Wunsch umgesetzt werden kann. Dann wurde mein Anliegen in die Inklusionskonferenz mit dem LWL aufgenommen. Ich hätte an der Inklusionskonferenz auch teilnehmen können. Das wollte ich aber nicht, weil ich mich gut vertreten fühlte und immer auf dem Laufenden gehalten wurde.

Herr Wehrmann (BIKE ARENA Benneker) ergänzt:

Der Integrationsfachdienst hat Kontakt zu uns aufgenommen und angefragt, ob ein Erprobungspraktikum für Herrn Röckers bei uns möglich ist. Wir waren da als Betrieb sehr offen und haben ab dem ersten Tag gemerkt, dass es passte. Wir waren mit Herrn Röckers und seiner Entwicklung sehr zufrieden. Das Praktikum haben wir dann auf ein halbes Jahr verlängert und anschließend haben wir Herrn Röckers eine Festanstellung bei uns angeboten.

Wir haben im Team und als Betrieb eindeutig erkannt, dass wir durch Herrn Röckers ein engagiertes Teammitglied gewonnen haben. Davon profitieren wir als Betrieb und Herr Röckers gleichermaßen – also eine Win-win-Entwicklung.

LWL: Herr Röckers, wie gestaltet sich Ihr Arbeitstag?

Herr Röckers: Ich arbeite 30 Stunden pro Woche in der „Neuradmontage“ und montiere werksneue Fahrräder zusammen. Morgens bei Arbeitsbeginn hole ich mir das Material.

Ich finde es toll, dass ich ganz allein und selbstständig ein Fahrrad zusammenbaue, auf dem später jemand fährt. Das ist eine schöne Vorstellung, dass ich das schaffe.

Ich bringe an den Rahmen zum Beispiel Räder, Sattel und Lenker eigenständig an. Wenn ich nicht klarkomme, kann ich jemanden fragen, der mir hilft und mir die Arbeitsschritte erklärt. Ich finde es toll, dass ich ganz allein und selbstständig ein Fahrrad zusammenbaue, auf dem später jemand fährt. Das ist eine schöne Vorstellung, dass ich das schaffe. Und die Arbeit macht mir bereits seit dem ersten Praktikumstag Spaß und motiviert mich jedes Mal aufs Neue.

Herr Wehrmann: Herr Röckers macht wirklich einen tollen Job und wir sind dankbar und stolz,

ihn als Mitarbeiter gewonnen zu haben. Wir gucken gemeinsam, dass wir Herrn Röckers nicht unter- aber auch nicht überfordern und planen zusammen mit ihm, was wir noch verbessern können. Wir haben vor, Herrn Röckers in die interne Ausbildung einzubinden. Er soll seine Erfahrungen und sein Praxiswissen an neue Auszubildende weitergeben, da er die Lerninhalte des ersten Ausbildungsjahres gut beherrscht und so sein Wissen als Multiplikator weitergeben kann. Das trauen wir ihm ohne Weiteres zu und das wird ihn sicher auch selbst motivieren, sich weiterzuentwickeln.

LWL: Herr Röckers, vermissen Sie die Zeit in der Werkstatt?

Herr Röckers: Nein, ich habe diesen Schritt nicht bereut. Ich bin froh und stolz auf mich selbst und brauche jetzt keine Grundsicherung mehr, sondern verdiene genug Geld, um mein Leben ohne weitere

Wir gucken gemeinsam, dass wir Herrn Röckers nicht unter- aber auch nicht überfordern und planen zusammen mit ihm, was wir noch verbessern können.

Interview (Fortsetzung)

Förderung führen zu können. Ich habe viel in der Werkstatt gelernt, was ich jetzt hier gebrauchen kann. Ich habe viele Freunde in der Werkstatt gehabt, die ich auch weiterhin in meiner Freizeit sehe, weil mir der Kontakt sehr wichtig ist.

Zudem gehe ich privat weiterhin zur Fußball-AG der Herforder Werkstätten.

Und daher kann ich nur jedem empfehlen, wenn mal ein Praktikum nicht klappt, nicht den Kopf hängen zu lassen und nicht aufzugeben.

LWL: Herr Röckers, vielen herzlichen Dank für das spannende Interview mit Ihnen. Haben Sie abschließend noch eine Empfehlung für andere Menschen, die über diesen Weg nachdenken?

Herr Röckers: Ja, ich weiß ja von mir, dass ich eine gewisse Zeit brauche, damit ich neue Sachen erlerne. Und daher kann ich nur jedem empfehlen, wenn mal ein Praktikum nicht klappt, nicht den Kopf hängen zu lassen und nicht aufzugeben. Ich habe diese tolle Stelle auch nicht direkt beim ersten Praktikum bekommen und bin aber – wie beim Fußball – weiter am Ball geblieben.

LWL: Ich bedanke mich bei Ihnen, Herr Röckers und Herr Wehrmann für das Gespräch.

Mehr LWL-Präsenz vor Ort – „Instrumentenkoffer“ sichert die individuell passende Teilhabeplanung Arbeit in Werkstätten für Menschen mit Behinderung

In den sechs Modellregionen haben die LWL-Mitarbeitenden in der Teilhabeplanung Arbeit einen intensiveren Kontakt zu den Beschäftigten und den Werkstätten und damit mehr Zeit für die Fallarbeit. In konkreten Zahlen heißt das: Waren die Teilhabeplaner bislang für jeweils 4.450 Werkstattbeschäftigte zuständig, lag das Fallaufkommen pro Vollzeitstelle in den Modellwerkstätten bei 700. Ein besonderer Fokus liegt nach dem neuen Ansatz darin, persönliche Bedarfsermittlungsgespräche mit dem in NRW verbindlichen und am bio-psychozialen Modell der internationalen ICF orientierten Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW unmittelbar mit den Werkstattbeschäftigten zu führen. Die LWL-Teilhabeplanerinnen und -planer sprechen persönlich mit den Menschen und nicht über sie. Sie sind vor Ort in den Werkstätten präsent, nehmen sich Zeit und schauen, welche Ziele und Potenziale die Person hat und besprechen die konkreten Entwicklungsziele und -maßnahmen mit der Werkstatt. Zusätzlich wird ein webbasiertes Dokumentationssystem aufgebaut, mit dem der LWL Fallentwicklungen im Blick behält und in Kooperation mit den weiteren Akteuren, insbesondere den Werkstätten, Integrationsfachdiensten und anderen Reha-Trägern, gezielt fördert.

Zudem wird dafür Sorge getragen, dass Informationen aus den der Werkstatt vorgelagerten Prozessen, zum Beispiel der Potenzialanalyse von KAoA-STAR oder Erkenntnisse aus Schülerpraktika und anderen Maßnahmen nicht verloren gehen, sondern mit der aufnehmenden Werkstatt besprochen werden. So kann die Werkstatt erkannte Potenziale weiterentwickeln und einen späteren Übergang auf den Arbeitsmarkt gezielt in den Blick nehmen und vorbereiten. Spätestens dann sind auch die Integrationsfachdienste wieder mit im Boot.



Und hier kommt das im Modellvorhaben entwickelte Format der Inklusionskonferenz ins Spiel.

Die Einführung der Inklusionskonferenz als verbindliches Format ist in den Modellregionen Bochum, Hamm, Herford, Münster, Siegen-Wittgenstein und Warendorf bereits flächendeckend erfolgt. Ziel ist es, Inklusionskonferenzen im vorgesehenen Ausrollprozess ab 2023 sukzessive in allen Werkstätten in Westfalen-Lippe einzuführen und dieses Format verbindlich in die Übergangskonzepte der WfbM einzubinden.

Erreicht werden soll so ein einheitlicher Qualitätsstandard für die gemeinsam mit den Leistungsberechtigten und regionalen Kooperationspartnern gestaltete Vorbereitung, Beratung und Unterstützung im Übergangsprozess von der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt.

Das Format Inklusionskonferenz wird in den nächsten Jahren weiter ausgebaut und etabliert.

Es ist elementarer Bestandteil des Instrumentenkoffers, den der LWL gemeinsam mit seinen Kooperationspartnern für eine am individuellen Bedarf orientierte Teilhabeplanung Arbeit nutzt.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiterin
Teilhabeplanung Arbeit und
Übergangsmanagement
Claudia Köper-Wolberg**

Telefon: 0251 591-4468

E-Mail:

claudia.koeper-wolberg@lwl.org

15

Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation

15.1. Zwei Jahre Stabsstelle Wissenschaft Forschung und Evaluation – wie sieht es aus, Frau Dr. Reinersmann?

Es geht mit großen Schritten voran! Die intern und extern errichteten Netzwerkstrukturen verstetigen und erweitern sich fortwährend. Es ist eine Freude zu sehen, was aus der Aufbauarbeit des Jahres 2021 mittlerweile alles gewachsen ist. Konnten wir im Jahresbericht 2021 über vieles als „vorläufig“ berichten, so liegen nun greifbare Ergebnisse vor. Über eines davon, der Überprüfung einer möglichen Mehrfachdiskriminierung schwerbehinderter Frauen in der Eingliederungshilfe, lesen Sie im Praxisfall unter 15.2. Über andere Projekte, die abgeschlossen wurden oder deutlich an Fahrt aufgenommen haben, berichten wir auf der Homepage. Zum Beispiel berichten wir über die abgeschlossene Evaluation „Jobcoaching am Arbeitsplatz“ und dem „Budget für Arbeit“. Ebenso berichten wir über die rasant voranschreitenden Großprojekte zur Inklusion „IGeL-A“ und zur Digitalisierung „Omni-Assist“.

Apropos Digitalisierung: Die abgeschlossene Potenzialanalysephase im Projekt „Omni-Assist“ zeigte, dass alle Betriebe ein sehr gutes digitales Potenzial besitzen; einer der Betriebe ist sogar bereits vollumfänglich und ausreichend digital unterstützt. In sechs Betrieben läuft derzeit die Machbarkeitsanalyse, bei der mithilfe betriebsintern entwickelter Userszenarien Handlungsfelder der Arbeitsplätze digital assistiert werden. Solche Userszenarien werden aktuell auch im Projekt GIGA Gebärdensprachenapp mit der Unterstützung von gehörlosen Menschen und mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit (siehe Homepage) von der WWU Münster und dem ERCIS Institut entwickelt. Man nutzt diese dann, um erste Übersetzungen von Sprache in Gebärde und umgekehrt zu testen.

Alles in allem schreitet die Digitalisierung im LWL-Inklusionsamt Arbeit also mit großen Schritten voran. Nachzulesen ist das auch in der Berichtsvorlage 15/1056 zum Thema Digitalisierung, einer Veröffentlichung zur Digitalisierung in der Behindertenhilfe in der Märzausgabe von „Behinderung und Recht (br)“ oder einem Buchkapitel zur Digitalisierung in der Behindertenhilfe, das 2023 in einem Sammelband der KatHO Münster erscheint.

An öffentlichem Interesse an den Wissenschafts- und Forschungsaktivitäten des LWL-Inklusionsamts Arbeit mangelt es übrigens nicht: Mit drei, beziehungsweise vier Beiträgen auf zwei verschiedenen Kongressen, Buchkapiteln jeweils zum Thema Wirkung und Budget für Arbeit oder Digitalisierung in der Behindertenhilfe, sowie mit diversen Artikeln über die abgeschlossenen Evaluationen etabliert sich das LWL-Inklusionsamt Arbeit unter den Institutionen für praxisnahe Teilhabeforschung immer mehr. Das bestätigen auch die unterschiedlichen Anfragen für Projektkooperationen an die Stabsstelle im Jahr 2022 – unter anderem von der Hochschule Hildesheim, der TU Dortmund, der WWU und FH Münster oder die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Auf letztere Anfrage zur Kooperation sind wir besonders stolz, denn mit der Beteiligung an dem bundesweiten Projekt zum Aufbau einer repräsentativen Datenbasis über die berufliche Teilhabe und Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Arbeitnehmer:innen tragen wir bundesweit zu dem bei, was wir hausintern mit der Stabsstelle Wissenschaft Forschung und Evaluation auch zum Ziel gesetzt haben: die Schaffung einer verlässlichen Datengrundlage, um zukünftig belastbare Auskünfte zur tatsächlichen Inklusion/Nicht-Inklusion geben zu können.

Denn das ist die Grundvoraussetzung dafür, bedarfsgenaue und zielführende Verbesserungsmaßnahmen unserer Inklusionsleistungen entwickeln zu können.

Alles in allem blicke ich sehr gespannt darauf, wie sich das, was wir „in den Stiel gestoßen“ haben, in diesem Jahr entwickeln wird.



Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



Dr. Annika Reinersmann
Stabsstelle Wissenschaft,
Forschung und Evaluation

Telefon: 0251 591-5266

E-Mail: annika.reinersmann@lwl.org

15.2. Beispiel aus der Arbeit der Stabsstelle

Frauen am Arbeitsmarkt haben's schwer – schwerbehinderte Frauen umso mehr?¹

Dass Frauen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt benachteiligt sind – das liest man allenthalben. Dass keiner so ganz genau weiß, **WIE** benachteiligt Frauen mit Behinderung sind, – also in welchem Umfang oder welche Aspekte der beruflichen Teilhabe, das liegt an der lückenhaften Datenlage und damit verbundener Datenqualität. Davon und von unseren Bemühungen zur Objektivierung der überhaupt vorhandenen Datenbasis haben wir an verschiedenen Stellen immer wieder berichtet.

Nun werden Sie sich berechtigterweise fragen, ob wir denn mittlerweile etwas Genaueres, etwas Verlässlicheres, etwas Zahlenbasiertes, sagen können. Das können wir.

Was ist der jetzige Sachstand?

Wir haben das Zahlenmaterial, das es im LWL-Inklusionsamt Arbeit zu der beruflichen Teilhabesituation von Frauen mit Behinderung gibt, gesichtet. Bereinigt, qualitätsgesichert und mit den Experten aus dem Bereich Data Science der Wirtschaftsinformatik Münster erneut geprüft. Und haben (leider) „verlässlich“ bestätigt bekommen: Das Datenmaterial reicht nicht, um eine strukturelle Diskriminierung vollständig zu überprüfen.

Aber wir haben auch eine erfreuliche Nachricht erhalten: Das Datenmaterial erlaubt eine Beschreibung der Beschäftigungssituation, eine sogenannte deskriptive Statistik.

Die haben wir erstellt und für Sie in einer Tabelle (siehe Tabelle 1) eine Übersicht der absoluten und prozentualen Verteilungen von beruflichen Teilhabeleistungen geschlechtsspezifisch zusammengefasst.

Was erzählen die Zahlen?

Sie sehen in der Tabelle auf der umliegenden Seite für den größten Leistungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und der damit verbundenen Übergangsvorbereitungsleistungen ein Geschlechterverhältnis von 60 Prozent männlichen zu 40 Prozent weiblichen Leistungsnehmenden. Dieses Geschlechterverhältnis liegt im bundesweiten Durchschnitt und entspricht nicht einem statistisch bedeutsamen Unterschied (im Sinne der Ungleichheit).

Zugleich sehen Sie im wichtigen Bereich des Übergangs und der damit verbundenen Förderung ein Verhältnis von 70 Prozent männlichen gegenüber 30 Prozent weiblichen Leistungsnehmerinnen. Diesen Leistungsbereich haben wir daher vertieft analysiert.

In dieser Analyse haben wir uns auf die Merkmale gleichberechtigter beruflicher Teilhabe konzentriert, die auch bundesweit, beispielsweise im Teilhabebericht der Bundesregierung ausgewertet werden (Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses, Entlohnung, Einfluss Gender, Behinderung, Alter).

Die Ergebnisse sind erfreulich: In dieser Gruppe von geförderten Arbeitsverhältnissen am allgemeinen Arbeitsmarkt fanden wir keine geschlechts- oder behinderungsspezifischen Ungleichheiten.

Schwerbehinderte Frauen arbeiten ebenso häufig in unbefristeten Positionen am allgemeinen Arbeitsmarkt wie ihre männlichen Kollegen. Sie verdienen mit jeweils 11 EUR ebenso viel (beziehungsweise) wie ihre männlichen Kollegen. Interessanterweise sind diese Leistungsnehmerinnen statistisch gesehen etwas älter (40,1 Jahre versus 38,9 Jahre) und bereits seit längerer Zeit in (un-)befristeten, geförderten Positionen am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Gleichwohl fällt auf, dass schwerbehinderte Frauen ebenso wie gesamtgesellschaftlich beobachtet, mit geringerer Wochenstundenzahl ($29,5^{*2} \pm 7,5$ Wochen-

¹ Anstelle umfangreicher Fußnoten im Jahresbericht stellen wir Ihnen gern auf Nachfrage eine Liste mit verwendeten Quellen zur Verfügung.

² Das * kennzeichnet für einen statistisch relevanten Unterschied zwischen den verglichenen Gruppenmittelwerten. Hier bedeutet es: Die Differenz in der gemittelten Wochenarbeitszeit von Frauen und Männern unterscheidet sich statistisch gesehen signifikant.

stunden versus $34,3 \pm 6,6$) tätig sind. Ob das in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründet ist, wissen wir aufgrund fehlender Daten zur Lebens- und Familiensituation nicht. Einige Studien nennen vielfältige Gründe; unter anderem, dass schwerbehinderte Frauen aufgrund ihrer gefühlten Leistungsfähigkeit häufig selbst wählen – eine Teilzeitbeschäftigung. Laut unseren Daten wirkt sich der Schweregrad der Behinderung statistisch in der hier untersuchten Gruppe nicht auf die Wochenarbeitszeit aus.

Übrigens konnten wir – erfreulicherweise – auch keinen Zusammenhang erkennen zwischen der Schwere oder der Art der Behinderung oder dem Geschlecht und der Dauer oder die Entlohnung des geförderten Arbeitsverhältnisses.

Das heißt: In den hier untersuchten Daten ist keine systemische Benachteiligung aufgrund von Geschlecht oder Behinderung zu erkennen.

Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Verteilung beruflicher Teilhabeleistungen

Berufliche Teilhabeleistungen		Anzahl der Männer	Anzahl der Frauen	Anzahl insgesamt
Förderung der beruflichen Teilhabe arbeitsfähiger schwerbehinderter Menschen				
Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) Tätigkeit im Arbeitsbereich		22.116 (58,40 %)	15.776 (41,60 %)	37.892
Vorbereitung Übergang	Ausgelagerter Arbeitsplatz der WfbM (Brücke zum allgemeinen Arbeitsmarkt)	1.669 (64,00 %)	940 (36,00 %)	2.609
	Anteil der zum Zweck des Übergangs ausgelagerten Arbeitsplätze (Anbahnung Arbeitstätig am allgemeinen Arbeitsmarkt)	166 (71,00 %)	68 (29,00 %)	234 von 2.609
Förderung Übergang	Werkstattübergang Vermittlung aus WfbM auf allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem Budget für Arbeit	59 (73,75 %)	21 (26,25 %)	80
	Werkstattalternative Direkte Vermittlung zum allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem Budget für Arbeit	66 (70,97 %)	27 (29,03 %)	93
Allgemeiner Arbeitsmarkt	Arbeitsassistenz (Leistung § 186 Absatz 5 SGB IX)	121 (48,40 %)	129 (51,60 %)	250
	Leistungen nach § 24 SchwbAV: Jobcoaching, inner- und außerbetriebliche Maßnahmen	70 (55,50 %)	56 (44,50 %)	126
	Berufsbegleitung „Unterstützte Beschäftigung“	27 (65,90 %)	14 (34,10 %)	41
Förderung der beruflichen Orientierung				
Schulische Förderung	KAoA-Star	2.002 (63,00 %)	1.175 (37,00 %)	3.178

Diese Tabelle findet sich in reduzierter Form im 4. Fortschrittsbericht zum LWL-Aktionsplan Inklusion 2022 (LWL-Vorlage 15/0564) und wurde umfangreicher erhoben.

Was die Zahlen nicht erzählen:

Trotz dieser erfreulichen Schlussfolgerung müssen wir auch sagen: Der Unterschied zwischen einerseits 70 Prozent männlichen und andererseits 30 Prozent weiblichen Leistungsberechtigten, die für eine Tätigkeit am Arbeitsmarkt eine Teilhabeleistung erhalten, ist statistisch relevant. Und: Wir kennen den Grund für diese ungleiche Verteilung nicht.

Gibt es weniger Frauen in der Übergangsförderung, weil es weniger Frauen in der WfbM gibt? Oder suchen Frauen weniger häufig Arbeitsplätze außerhalb der WfbM, ebenso, wie sie häufiger eine Teilzeitbeschäftigung freiwillig wählen. Werden Frauen möglicherweise anders gefördert? Und ab wann treten Frauen in die WfbM ein – wo waren sie zuvor beschäftigt?

Uns fehlen Daten zur beruflichen Historie der Leistungsnehmer: innen, zu bisher bezogenen Übergangsfördermaßnahmen, zur Motivation für die Wahl eines Arbeitsplatzes oder zum Einfluss von branchenspezifischen Arbeitszeitmodellen und branchenspezifischen Arbeitsbedingungen.

Was wir uns zum Ziel gesetzt haben:

Wir planen in den kommenden Jahren, die Datenlage hierzu weiter aufzubauen. Unser Ziel ist es mit einer Zusammenhangsanalyse, die aufgeschlüsselt ist nach Geschlecht, Art und Schweregrad der Behinderung sowie differenziert nach Alterskohorte, Arbeitsmodellen und Branche mehr sagen zu können.

Mit der jetzigen, vertieften Überprüfung können wir aber erfreulicherweise schon mal sagen: Im Leistungsbereich des LWL-Inklusionsamts Arbeit sehen wir keine systemische Benachteiligung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Frauen, die am allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden.

16.2. Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit

LWL-Inklusionsamt Arbeit

Postanschrift: LWL-Inklusionsamt Arbeit, 48133 Münster
Besucheranschrift: Gartemstraße 215-217, 48147 Münster
Telefon: 0251 591-3740, Fax: 0251 591-656 6

Leitung des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Michael Wedershoven
Telefon: 0251 591-3811
E-Mail: michael.wedershoven@lwl.org

Stabsstelle Wissenschaft, Forschung und Evaluation

Dr. Annika Reinersmann
Telefon: 0251 591-5266
E-Mail: annika.reinersmannn@lwl.org

Referatsleitung Recht, Erhebung der Ausgleichsabgabe, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit, Querschnitt

Hannelore Weidemann
Telefon: 0251 591-3810, E-Mail: hannelore.weidemann@lwl.org

Sachbereichsleitung für den Bereich Recht
Katharina Spannemann-Schneider
Telefon: 0251 591-3999
E-Mail: katharina.spennemann-schneider@lwl.org

Ansprechperson für den Bereich Erhebung der Ausgleichsabgabe
Andreas Königkamp
Telefon: 0251 591-4729
E-Mail: andreas.koenigkamp@lwl.org



Sachbereichsleitung Querschnitt und IT

Uschi Medding

Telefon: 0251 591-3562

E-Mail: uschi.medding@lwl.org

Sachbereichsleitung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit

Petra Wallmann

Telefon: 0251 591-3461

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

Referatsleitung Finanzen

Daniel Brinkmann

Telefon: 0251 591-4862

E-Mail: daniel.brinkmann@lwl.org

Sachbereichsleitung Vergütungen und Verträge

Jörg Rüffer

Telefon: 0251 591-3970

E-Mail: joerg.rueffer@lwl.org

Sachbereichsleitung Abrechnung

Miriam Sprado

Telefon: 0251 591-3971

E-Mail: miriam.sprado@lwl.org

Referatsleitung Einzelfallhilfen Schwerbehindertenrecht, Bergmannsversorgungsschein NRW

Eva-Maria Jäger-Kuhlmann

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail: eva-maria.jaeger-kuhlmann@lwl.org

Sachbereichsleitung Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz

Katja Debus

Telefon: 0251 591-3575

E-Mail: katja.debus@lwl.org

Sachbereichsleitung Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz

Irmi Heeke

Telefon: 0251 591-4433

E-Mail: irmi.heeke@lwl.org

Referatsleitung Teilhabe Arbeit – Fachliche Angebote

Ralph Peya

Telefon: 0251 591-272

E-Mail: ralph.peya@lwl.org

Sachbereichsleitung für die Bereiche Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit

Michael Veltmann

Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltman@lwl.org

Sachbereichsleitung Technischer Beratungsdienst

Frank Schrapper

Telefon: 0251 591-3580

E-Mail: frank.schrapp@lwl.org

Sachbereichsleitung IFD-Steuerung, Übergang Schule-Beruf (KAoA-STAR), Übergang
WfbM-Allgemeiner Arbeitsmarkt, Jobcoaching am Arbeitsplatz, Unterstützte Beschäftigung

Johanna Korte

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

Sachbereichsleitung für WfbM und andere Leistungsanbieter

Anja Vonstein

Telefon: 0251 591-3725

E-Mail: anja.vonstein@lwl.org

Sachbereichsleitung IFD-Steuerung, Fachdienste

Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen, Übergang Psychiatrie

Daniela Wolff

Telefon: 0251 591-4724

E-Mail: daniela.wolff@lwl.org

Referatsleitung neue Teilhabeplanung Arbeit und Übergangsmanagement

Claudia Köper-Wolberg

Sachbereichsleitung neue Teilhabeplanung Arbeit
und Übergangsmanagement (Bochum, Herford, Warendorf)

Sabine Rüffer

Telefon: 0251 591-6983

E-Mail: sabine.rueffer@lwl.org

Sachbereichsleitung neue Teilhabeplanung Arbeit und Übergangsmanagement
(Hamm, Münster, Siegen-Wittgenstein)

N.N.

Sachbereichsleitung Basisangebot WfbM

Petra Schmitz

Telefon: 0251 591-6518

E-Mail: petra.schmitz@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

16.3. Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe

Stadt Bielefeld und Kreis Gütersloh

Integrationsfachdienst
Karl-Siebold-Weg 9
33617 Bielefeld
Fax: 0521 144-4495
Telefon: 0521 144-4150

Stadt Hagen/Ennepe-Ruhr-Kreis

Integrationsfachdienst
Bergstraße 81
58095 Hagen
Fax: 02331 9184-53
Telefon: 02331 9184-22

Städte Bochum und Herne

Integrationsfachdienst
Alleestraße 144
44793 Bochum
Fax: 0234 9146-4159
Telefon: 0234 9146-4170

Stadt Hamm

Integrationsfachdienst
Westring 2
59065 Hamm
Fax: 02381 587-99556
Telefon: 02381 587-556

Kreise Coesfeld und Borken

Integrationsfachdienst
Röntgenstraße 6
46325 Borken
Fax: 02861 8029-115
Telefon: 02861 8029-318

Kreis Herford

Integrationsfachdienst
Hansastraße 33
32049 Herford
Fax: 05221 189-725
Telefon: 05221 189-6195

Stadt Dortmund

Integrationsfachdienst
Franziskanerstraße 3
44143 Dortmund
Fax: 0231 589784-29
Telefon: 0231 589784-18

Hochsauerlandkreis

Integrationsfachdienst
Schützenstraße 10
59872 Meschede
Fax: 0291 2900-139
Telefon: 0291 2900-120

Städte Gelsenkirchen, Bottrop, Gladbeck

Integrationsfachdienst
Bahnhofsvorplatz 4
45879 Gelsenkirchen
Fax: 0209 957146-69
Telefon: 0209 957146-19

Kreis Lippe

Integrationsfachdienst
Braunenbrucher Weg 18
32758 Detmold
Fax: 05231 6403612
Telefon: 05231 640374

Unsere Integrationsfachdienste finden sie im Internet
unter: [www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/beratung/
integrationsfachdienste/](http://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/beratung/integrationsfachdienste/) oder über den QR-Code.



Märkischer Kreis

Integrationsfachdienst
Paulmannshöher Straße 19
58515 Lüdenscheid (Hellersen)
Fax: 02351 46-3516
Telefon: 02351 46-3555

Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe

Integrationsfachdienst
Seelbacher Weg 15
57072 Siegen
Fax: 0271 703252-59
Telefon: 0271 703252-61

Kreis Minden-Lübbecke

Integrationsfachdienst
Hermannstraße 21
32423 Minden
Fax: 0571 88804-5919
Telefon: 0571 88804-5919

Kreis Soest

Integrationsfachdienst
Cappelstraße 44
59555 Lippstadt
Fax: 02941 752-129
Telefon: 02941-752125

Stadt Münster (Änderung seit dem 1. Juli 2022)

Integrationsfachdienst
Dahlweg 112
48153 Münster
Fax: 0251 986289-15
Telefon: 0251 986289-60

Kreis Steinfurt

Integrationsfachdienst
Hemelter Straße 6
48429 Rheine
Fax: 05971 14537
Telefon: 05971 14537

Kreise Paderborn und Höxter

Integrationsfachdienst
Bahnhofstraße 11
33102 Paderborn
Fax: 05251 87356-19
Telefon: 05251 87356-10

Kreis Unna

Integrationsfachdienst
Technopark Kamen
Lünener Straße 211
59174 Kamen
Telefon: 02304 2409016

Kreis Recklinghausen

Integrationsfachdienst
Kaiserwall 17 und 19
45657 Recklinghausen
Fax: 02361 93664-29
Telefon: 02361 93664-15

Kreis Warendorf

Integrationsfachdienst
Warendorfer Straße 81
59227 Ahlen
Fax: 02382 855639-9
Telefon: 02382 855639-8

16.4. Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe

Städte

Stadt Arnsberg

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Clemens-August-Straße 120
59821 Arnsberg
Telefon: 02932 201-0

Stadt Castrop-Rauxel

Fach- und Beratungsstelle für
Menschen mit Behinderung
Europaplatz 1
44575 Castrop-Rauxel
Telefon: 02305 106-0

Stadt Gelsenkirchen

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Vattmannstraße 2–8
45879 Gelsenkirchen
Telefon: 0209 169-0

Stadt Bielefeld

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Telefon: 0521 51-0

Stadt Detmold

Fachstelle für Menschen
mit Behinderung
im Beruf
Wittekindstraße 7
32758 Detmold
Telefon: 05231 977-0

Stadt Gladbeck

Fachdienst Behinderte
Menschen im Beruf
Friedrichstraße 7
45964 Gladbeck
Telefon: 02043 99-0

Stadt Bochum

Fachstelle für
behinderte Menschen
im Beruf
Gustav-Heinemann-
Platz 2–6
44777 Bochum
Telefon: 0234 910-0

Stadt Dorsten

Sozialamt
Angelegenheiten
von Menschen mit
Behinderung
Bismarckstraße 1
46284 Dorsten
Telefon: 02362 66-0

Stadt Hagen

Fachstelle behinderte
Menschen im Beruf
Rathaus II
Berliner Platz 22
58089 Hagen
Telefon: 02331 207-0

Stadt Bottrop

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Berliner Platz 7
46236 Bottrop
Telefon: 02041 70-30

Stadt Dortmund

Sozialamt/Behinderte
Menschen im Beruf
Hörder Bahnhofstraße 16
44263 Dortmund
Telefon: 0231 50-0

Stadt Hamm

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Sachsenweg 6
59073 Hamm
Telefon: 02381 17-0

Unsere Örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts finden sie
im Internet unter: <https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/>
oder über den QR-Code.



Stadt Herford

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hansastraße 33
(Im Gebäude
der Agentur für Arbeit)
32049 Herford
Telefon: 05221 189-0

Stadt Lippstadt

Fachstelle für behinderte
Menschen im Beruf
Geiststraße 47
59555 Lippstadt
Telefon: 02941 980-0

Stadt Münster

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Von-Steuben-Straße 5
48143 Münster
Telefon: 0251 492-0

Stadt Herne

Fachstelle behinderte
Menschen im Beruf
(Wanner Einkaufszentrum)
Hauptstraße 241
44649 Herne
Telefon: 02323 16-0

Stadt Lünen

Fachstelle für Menschen
mit Behinderung
im Beruf
Willy-Brandt-Platz 1
44532 Lünen
Telefon: 02306 104-0

Stadt Paderborn

Fachstelle für
Behinderte Menschen
im Beruf
Am Hoppenhof 33
33104 Paderborn
Telefon: 05251 88-0

Stadt Herten

Fachstelle behinderte
Menschen im Beruf
Kurt-Schumacher-Straße 2
45699 Herten
Telefon: 02366 303-0

Stadt Marl

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Bergstraße 228–230
45768 Marl
Telefon: 02365 99-0

Stadt Recklinghausen

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Stadthaus A
Rathausplatz 3
45657 Recklinghausen
Telefon: 02361 50-0

Stadt Iserlohn

Fachstelle für Behinderung
und Arbeit
Werner-Jakobi-Platz 12
58636 Iserlohn
Telefon: 02371 217-0

Stadt Minden

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Großer Domhof 6-8
32423 Minden
Telefon: 0571 89-0

Stadt Rheine

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Klosterstraße 14
48431 Rheine
Telefon: 05971 939-0

Stadt Siegen

Fachstelle für behinderte
Menschen im Beruf
Rathaus Weidenau
Weidenauer Straße 215
57076 Siegen
Telefon: 0271 404-0

Stadt Witten

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Marktstraße 16
58452 Witten
Telefon: 02302 581-0

Kreise

Kreis Borken

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Burloer Straße 93
46325 Borken
Telefon: 02861 681-100

Kreis Gütersloh

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Wasserstraße 14
33378 Rheda-Wiedenbrück
Telefon: 05241 85-0

Kreis Höxter

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Moltkestraße 12
37671 Höxter
Telefon: 05271 965-0

Kreis Coesfeld

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Schützenwall 18
48653 Coesfeld
Telefon: 02541 18-0

Kreis Herford

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hansastraße 33
32049 Herford
Telefon: 05221 189-0

Kreis Lippe

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Felix-Fechenbach-Straße 5
32756 Detmold
Telefon: 05231 62-0

Ennepe-Ruhr-Kreis

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hauptstraße 92
58332 Schwelm
Telefon: 02336 930

Hochsauerlandkreis

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Kreishaus Brilon
Am Rothaarsteig 1
59929 Brilon
Telefon: 02961 94-0

Märkischer Kreis

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Kreishaus II
Bismarckstraße 17
58762 Altena
Telefon: 02352 966-60

Kreis Minden-Lübbecke

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Portastraße 13
32423 Minden
Telefon: 0571 807-0

Kreis Recklinghausen

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Kurt-Schumacher-Allee 1
45657 Recklinghausen
Telefon: 02361 53-0

Kreis Steinfurt

Hilfen für Menschen
mit Behinderungen im Beruf
Tecklenburger Straße 10
48565 Steinfurt
Telefon: 02551 69-0

Kreis Olpe

Fürsorgestelle
Westfälische Straße 75
57462 Olpe
Telefon: 02761 81-0

Kreis Siegen-Wittgenstein

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
St.-Johann-Straße 18
57074 Siegen
Telefon: 0271 333-0

Kreis Unna

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Friedrich-Ebert-Straße 17
59425 Unna
Telefon: 02303 27-0

Kreis Paderborn

Behinderte Menschen
im Beruf
Aldegrevier Straße 10–14
33102 Paderborn
Telefon: 05251 308-0

Kreis Soest

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hoher Weg 1–3
59494 Soest
Telefon: 02921 30-0

Kreis Warendorf

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Waldenburger Straße 2
48231 Warendorf
Telefon: 02581 53-0

16.5. Leistungen aus der Ausgleichsabgabe in den Mitgliedskörperschaften in Westfalen-Lippe im Jahr 2022

Aufwendungen des Inklusionsamts Arbeit und der Fachstellen im Haushaltsjahr 2022,
aufgeteilt nach Mitgliedskörperschaften des LWL

Mitgliedskörperschaft	Auszahlungen 2022 des InA in Euro	Auszahlungen 2022 aller Fachstellen in der Mitgliedskörperschaft in Euro	Auszahlungen gesamt
Stadt Bielefeld	2.967.893,85	211.256,28	3.179.150,13
Stadt Bochum	1.535.479,31	103.571,68	1.639.050,99
Stadt Bottrop	82.122,30	65.104,83	147.227,13
Stadt Dortmund	2.251.620,58	324.416,05	2.576.036,63
Stadt Gelsenkirchen	1.917.878,43	149.660,44	2.067.538,87
Stadt Hagen	1.272.263,38	81.155,20	1.353.418,58
Stadt Hamm	622.801,53	116.017,43	738.818,96
Stadt Herne	83.723,85	29.082,91	112.806,76
Stadt Münster	3.704.541,42	229.467,46	3.934.008,88
Kreis Borken	3.446.723,20	257.362,44	3.704.085,64
Kreis Coesfeld	880.624,53	176.926,22	1.057.550,75
Ennepe-Ruhr-Kreis	532.218,66	152.645,45	684.864,11
Kreis Gütersloh	1.519.891,38	91.655,90	1.611.547,28
Kreis Herford	1.093.667,56	96.013,93	1.189.681,49
Hochsauerlandkreis	1.526.382,19	109.489,58	1.635.871,77
Kreis Höxter	156.598,44	17.783,91	174.382,35
Kreis Lippe	2.105.057,84	107.717,80	2.212.775,64
Märkischer Kreis	2.102.936,11	157.099,15	2.260.035,26
Kreis Minden-Lübbecke	1.578.627,16	80.598,70	1.659.225,86
Kreis Olpe	282.117,72	93.719,47	375.837,19
Kreis Paderborn	2.248.095,94	118.339,17	2.366.435,11
Kreis Recklinghausen	1.799.928,79	212.892,85	2.012.821,64
Kreis Siegen-Wittgenstein	1.553.208,17	61.497,85	1.614.706,02
Kreis Soest	1.973.126,59	118.932,77	2.092.059,36
Kreis Steinfurt	2.509.341,60	347.819,29	2.857.160,89
Kreis Unna	1.490.156,53	118.295,69	1.608.452,22
Kreis Warendorf	1.016.553,72	185.433,79	1.201.987,51
nicht zurechenbar	3.228.084,49	0,00	3.228.084,49
Gesamtsumme	45.481.665,27	3.813.956,24	49.295.621,51



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

16.6. Leistungen aus der Ausgleichs- abgabe der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts

16.6.1. Für Technische Arbeitshilfen gemäß §19 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Auszahlung in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	3	0	3	0	11.926,16 €
Bielefeld	23	11	12	0	46.714,89 €
Bochum	0	0	0	0	0,00 €
Bottrop	10	8	2	0	19.048,35 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	4	1	3	0	21.355,28 €
Dorsten	6	2	3	0	25.884,87 €
Dortmund	13	3	10	0	123.994,55 €
Gelsenkirchen	13	1	12	0	50.071,99 €
Gladbeck	7	1	6	0	27.015,23 €
Hagen	11	3	8	0	19.052,15 €
Hamm	13	10	3	0	84.340,17 €
Herford	5	3	2	0	13.406,10 €
Herne	1	0	1	0	1.500,00 €
Herten	3	3	0	0	2.854,21 €
Iserlohn	3	2	1	0	8.205,00 €
Lippstadt	10	2	8	0	15.147,34 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	0	0	0	0	0,00 €
Minden	5	0	4	0	10.736,79 €
Münster	20	6	14	0	92.159,81 €
Paderborn	20	9	11	0	31.483,78 €
Recklinghausen	6	2	4	0	8.750,04 €
Rheine	2	2	0	0	7.427,60 €
Siegen	11	7	4	0	23.182,14 €
Witten	3	2	1	0	5.770,00 €
Gesamt	341	159	178	0	1.048.347,35 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Auszahlung in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	10	7	3	0	39.696,66 €
Coesfeld	4	2	2	0	6.202,30 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	16	8	8	0	47.712,87 €
Gütersloh	6	3	3	0	13.467,37 €
Herford	3	2	1	0	2.486,98 €
HSK	5	4	1	0	12.629,11 €
Höxter	1	0	1	0	154,50 €
Lippe	5	2	3	0	7.418,06 €
Märkischer Kreis	12	7	5	0	23.852,41 €
Minden-Lübbecke	7	4	3	0	10.129,46 €
Olpe	11	6	5	0	27.499,90 €
Paderborn	3	3	0	0	15.753,54 €
Recklinghausen	4	3	1	0	6.459,40 €
Siegen-Wittgenstein	6	3	3	0	4.969,51 €
Soest	14	8	6	0	16.726,19 €
Steinfurt	20	10	10	0	45.799,66 €
Unna	8	3	3	0	39.526,50 €
Warendorf	14	6	8	0	77.836,48 €
Gesamt	341	159	178	0	1.048.347,35 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.6.2. Für Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes gemäß §20 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Auszahlungen in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	6	2	4	0	22.189,19 €
Bochum	2	0	2	0	24.781,04 €
Bottrop	1	0	1	0	852,22 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	1	1	0	0	1.533,50 €
Dorsten	0	0	0	0	0,00 €
Dortmund	2	0	2	0	38.363,61 €
Gelsenkirchen	9	1	8	0	81.044,75 €
Gladbeck	0	0	0	0	0,00 €
Hagen	0	0	0	0	0,00 €
Hamm	0	0	0	0	0,00 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	1	0	1	0	153,51 €
Iserlohn	1	1	0	0	1.890,00 €
Lippstadt	0	0	0	0	0,00 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	1	0	1	0	465,29 €
Minden	1	0	1	0	579,17 €
Münster	2	1	1	0	691,39 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	7	2	5	0	43.838,18 €
Rheine	0	0	0	0	0,00 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	0	0	0	0	0,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Auszahlungen in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	2	0	2	0	6.796,00 €
Coesfeld	2	1	1	0	79.354,47 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	3	2	1	0	13.353,68 €
Gütersloh	0	0	0	0	0,00 €
Herford	1	1	0	0	1.147,64 €
HSK	1	0	1	0	540,26 €
Höxter	0	0	0	0	0,00 €
Lippe	4	4	0	0	47.282,58 €
Märkischer Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Minden-Lübbecke	0	0	0	0	0,00 €
Olpe	4	4	0	0	4.269,72 €
Paderborn	2	2	0	0	16.453,17 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0	0,00 €
Soest	0	0	0	0	0,00 €
Steinfurt	2	0	2	0	5.806,31 €
Unna	3	1	2	0	16.137,55 €
Warendorf	19	17	2	0	62.290,11 €
Gesamt	77	40	37	0	469.813,34 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.6.3. Für Hilfen zur Wirtschaftlichen Selbstständigkeit gemäß §21 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	0	0	0	0	0,00 €
Bochum	0	0	0	0	0,00 €
Bottrop	0	0	0	0	0,00 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	0	0	0	0	0,00 €
Dorsten	0	0	0	0	0,00 €
Dortmund	0	0	0	0	0,00 €
Gelsenkirchen	0	0	0	0	0,00 €
Gladbeck	0	0	0	0	0,00 €
Hagen	0	0	0	0	0,00 €
Hamm	0	0	0	0	0,00 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	0	0	0	0	0,00 €
Iserlohn	0	0	0	0	0,00 €
Lippstadt	0	0	0	0	0,00 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	0	0	0	0	0,00 €
Minden	0	0	0	0	0,00 €
Münster	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Rheine	0	0	0	0	0,00 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	0	0	0	0	0,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	0	0	0	0	0,00 €
Coesfeld	1	1	0	0	51.210,00 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	2	0	2	0	4.940,00 €
Gütersloh	0	0	0	0	0,00 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
HSK	0	0	0	0	0,00 €
Höxter	0	0	0	0	0,00 €
Lippe	0	0	0	0	0,00 €
Märkischer Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Minden-Lübbecke	0	0	0	0	0,00 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0	0,00 €
Soest	0	0	0	0	0,00 €
Steinfurt	6	3	3	0	16.747,38 €
Unna	0	0	0	0	0,00 €
Warendorf	0	0	0	0	0,00 €
Gesamt	9	4	5	0	72.897,38 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.6.4. Für Wohnungshilfen gemäß §22 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	0	0	0	0	0,00 €
Bochum	0	0	0	0	0,00 €
Bottrop	0	0	0	0	0,00 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	0	0	0	0	0,00 €
Dorsten	0	0	0	0	0,00 €
Dortmund	0	0	0	0	0,00 €
Gelsenkirchen	0	0	0	0	0,00 €
Gladbeck	0	0	0	0	0,00 €
Hagen	0	0	0	0	0,00 €
Hamm	0	0	0	0	0,00 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	1	0	1	0	904,81 €
Iserlohn	0	0	0	0	0,00 €
Lippstadt	0	0	0	0	0,00 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	0	0	0	0	0,00 €
Minden	0	0	0	0	0,00 €
Münster	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Rheine	0	0	0	0	0,00 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	1	0	1	0	2.775,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	0	0	0	0	0,00 €
Coesfeld	0	0	0	0	0,00 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Gütersloh	0	0	0	0	0,00 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
HSK	0	0	0	0	0,00 €
Höxter	0	0	0	0	0,00 €
Lippe	0	0	0	0	0,00 €
Märkischer Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Minden-Lübbecke	0	0	0	0	0,00 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0	0,00 €
Soest	0	0	0	0	0,00 €
Steinfurt	0	0	0	0	0,00 €
Unna	0	0	0	0	0,00 €
Warendorf	0	0	0	0	0,00 €
Gesamt	2	0	2	0	3.679,81 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.6.5. Für Leistungen in besonderen Lebenslagen gemäß §25 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	3	0	3	0	9.426,75 €
Bochum	0	0	0	0	0,00 €
Bottrop	0	0	0	0	0,00 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	0	0	0	0	0,00 €
Dorsten	0	0	0	0	0,00 €
Dortmund	0	0	0	0	0,00 €
Gelsenkirchen	0	0	0	0	0,00 €
Gladbeck	0	0	0	0	0,00 €
Hagen	0	0	0	0	0,00 €
Hamm	2	0	2	0	1.383,51 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	0	0	0	0	0,00 €
Iserlohn	0	0	0	0	0,00 €
Lippstadt	0	0	0	0	0,00 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	0	0	0	0	0,00 €
Minden	0	0	0	0	0,00 €
Münster	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	1	0	1	0	3.795,00 €
Rheine	0	0	0	0	0,00 €
Siegen	2	1	1	0	786,05 €
Witten	0	0	0	0	0,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	0	0	0	0	0,00 €
Coesfeld	0	0	0	0	0,00 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Gütersloh	1	0	1	0	203,30 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
HSK	0	0	0	0	0,00 €
Höxter	0	0	0	0	0,00 €
Lippe	2	2	0	0	839,80 €
Märkischer Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Minden-Lübbecke	2	2	0	0	348,27 €
Olpe	1	1	0	0	409,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0	0,00 €
Soest	0	0	0	0	0,00 €
Steinfurt	1	0	1	0	9.000,00 €
Unna	0	0	0	0	0,00 €
Warendorf	0	0	0	0	0,00 €
Gesamt	15	6	9	0	26.191,68 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.6.6. Für Leistungen an Arbeitgeber:innen zur Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen mit notwendigen Technischen Arbeitshilfen gemäß §26 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	19	0	0	0	43.236,37 €
Bielefeld	66	31	35	0	132.925,45 €
Bochum	59	25	34	0	78.790,64 €
Bottrop	9	6	3	0	45.204,26 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	17.586,22 €
Detmold	10	1	9	0	9.614,62 €
Dorsten	4	1	3	0	17.353,00 €
Dortmund	111	50	61	0	162.057,89 €
Gelsenkirchen	21	12	9	0	18.543,70 €
Gladbeck	5	3	2	0	15.248,85 €
Hagen	37	17	20	0	62.103,05 €
Hamm	18	13	7	0	30.293,75 €
Herford	17	5	12	0	49.295,55 €
Herne	16	6	10	0	27.582,91 €
Herten	7	1	6	0	7.464,78 €
Iserlohn	9	4	5	0	8.255,91 €
Lippstadt	10	5	5	0	12.842,21 €
Lünen	10	8	2	0	18.113,70 €
Marl	15	8	7	0	22.934,50 €
Minden	27	11	12	0	14.018,51 €
Münster	48	25	23	0	136.616,26 €
Paderborn	14	7	7	0	26.622,99 €
Recklinghausen	13	8	5	0	12.184,96 €
Rheine	5	5	0	0	5.256,84 €
Siegen	12	8	4	0	17.466,22 €
Witten	18	8	10	0	31.214,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	19	14	5	0	210.869,78 €
Coesfeld	10	7	3	0	40.159,45 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	32	18	14	0	46.879,90 €
Gütersloh	24	13	11	0	77.985,23 €
Herford	11	8	3	0	29.677,66 €
HSK	8	5	3	0	41.157,68 €
Höxter	10	8	2	0	17.629,41 €
Lippe	19	8	11	0	19.673,96 €
Märkischer Kreis	43	20	23	0	114.895,83 €
Minden-Lübbecke	34	16	18	0	44.786,50 €
Olpe	21	16	10	0	61.540,85 €
Paderborn	9	6	3	0	28.025,69 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	5	3	2	0	15.093,93 €
Soest	28	18	10	0	74.217,03 €
Steinfurt	64	47	17	0	257.781,50 €
Unna	25	9	16	0	44.517,94 €
Warendorf	18	12	6	0	45.307,20 €
Gesamt	960	496	448	0	2.193.026,68 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.6.7. Die Leistungen der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts insgesamt

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	22	0	3	0	55.162,53 €
Bielefeld	98	44	54	0	211.256,28 €
Bochum	61	25	36	0	103.571,68 €
Bottrop	20	14	6	0	65.104,83 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	17.586,22 €
Detmold	15	3	12	0	32.503,40 €
Dorsten	10	3	6	0	43.237,87 €
Dortmund	126	53	73	0	324.416,05 €
Gelsenkirchen	43	14	29	0	149.660,44 €
Gladbeck	12	4	8	0	42.264,08 €
Hagen	48	20	28	0	81.155,20 €
Hamm	33	23	12	0	116.017,43 €
Herford	22	8	14	0	62.701,65 €
Herne	17	6	11	0	29.082,91 €
Herten	12	4	8	0	11.377,31 €
Iserlohn	13	7	6	0	18.350,91 €
Lippstadt	20	7	13	0	27.989,55 €
Lünen	10	8	2	0	18.113,70 €
Marl	16	8	8	0	23.399,79 €
Minden	33	11	17	0	25.334,47 €
Münster	70	32	38	0	229.467,46 €
Paderborn	34	16	18	0	58.106,77 €
Recklinghausen	27	12	15	0	68.568,18 €
Rheine	7	7	0	0	12.684,44 €
Siegen	25	16	9	0	41.434,41 €
Witten	22	10	12	0	39.759,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	31	21	10	0	257.362,44 €
Coesfeld	17	11	6	0	176.926,22 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	53	28	25	0	112.886,45 €
Gütersloh	31	16	15	0	91.655,90 €
Herford	15	11	4	0	33.312,28 €
HSK	14	9	5	0	54.327,05 €
Höxter	11	8	3	0	17.783,91 €
Lippe	30	16	14	0	75.214,40 €
Märkischer Kreis	55	27	28	0	138.748,24 €
Minden-Lübbecke	43	22	21	0	55.264,23 €
Olpe	37	27	15	0	93.719,47 €
Paderborn	14	11	3	0	60.232,40 €
Recklinghausen	4	3	1	0	6.459,40 €
Siegen-Wittgenstein	11	6	5	0	20.063,44 €
Soest	42	26	16	0	90.943,22 €
Steinfurt	93	60	33	0	335.134,85 €
Unna	36	13	21	0	100.181,99 €
Warendorf	51	35	16	0	185.433,79 €
Gesamt	1404	705	679	0	3.813.956,24 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.7. Die Arbeit der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts

16.7.1. Anzahl der Hausbesuche, Betriebsbesuche und Beteiligung an Versammlungen schwerbehinderter Menschen

	Haus- besuche	Betriebs- besuche in Kündigungs- fällen	Betriebs- besuche in Leistungs- fällen	Betriebs- besuche in Präventions-/ BEM-Fällen	sonstige Betriebs- besuche	Versamm- lung schwer- behinderter Menschen
Städte						
Arnsberg	0	8	10	6	3	1
Bielefeld	0	6	4	8	4	2
Bochum	4	36	41	12	5	6
Bottrop	0	6	3	1	0	0
Castrop-Rauxel	3	1	11	4	4	1
Detmold	0	5	18	1	0	0
Dorsten	4	3	8	4	5	2
Dortmund	0	2	3	19	1	0
Gelsenkirchen	0	0	9	10	0	1
Gladbeck	0	7	7	2	0	0
Hagen	0	0	2	5	0	0
Hamm	20	9	25	3	5	1
Herford	2	4	8	31	11	2
Herne	0	1	1	6	0	0
Herten	1	3	7	0	0	1
Iserlohn	0	9	16	13	4	1
Lippstadt	1	1	4	1	0	1
Lünen	1	5	12	4	3	0
Marl	0	0	12	0	0	2
Minden	0	0	2	0	0	0
Münster	0	3	27	11	3	1
Paderborn	0	0	1	0	2	0
Recklinghausen	1	2	7	5	0	0
Rheine	1	8	7	4	0	0
Siegen	0	8	5	9	0	3
Witten	0	4	6	9	0	2

	Haus- besuche	Betriebs- besuche in Kündigungs- fällen	Betriebs- besuche in Leistungs- fällen	Betriebs- besuche in Präventions-/ BEM-Fällen	sonstige Betriebs- besuche	Versamm- lung schwer- behinderter Menschen
Kreise						
Borken	0	3	43	12	1	1
Coesfeld	0	1	3	1	7	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	4	10	28	32	4	2
Gütersloh	0	4	36	55	12	3
Herford	0	8	12	37	7	0
HSK	0	4	5	4	4	0
Höxter	0	0	3	0	0	0
Lippe	0	1	3	3	4	0
Märkischer Kreis	1	13	34	29	14	7
Minden-Lübbecke	0	16	22	14	0	0
Olpe	2	7	16	18	2	0
Paderborn	0	2	1	3	0	0
Recklinghausen	12	1	5	6	1	1
Siegen-Wittgenstein	0	3	6	20	2	0
Soest	0	7	11	30	5	0
Steinfurt	26	27	91	75	12	4
Unna	0	6	23	13	20	0
Warendorf	0	1	18	4	1	1
Gesamt	83	245	616	524	146	46

16.7.2. Neue Präventionsfälle nach §84 Absatz 1 SGB IX

	Insgesamt	davon aus betriebsbedingten Gründen					davon aus verhaltensbedingten Gründen			
		davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus betriebsbedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus verhaltensbedingten Gründen	davon Männer
Städte										
Arnsberg	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	15	5	10	0	2	0	2	0	5	2
Bochum	7	3	4	0	0	0	0	0	1	1
Bottrop	23	10	13	0	0	0	0	0	2	1
Castrop-Rauxel	3	0	3	0	0	0	0	0	1	0
Detmold	2	1	1	0	0	0	0	0	1	1
Dorsten	6	3	3	0	3	0	3	0	1	1
Dortmund	8	4	4	0	0	0	0	0	3	2
Gelsenkirchen	7	2	5	0	0	0	0	0	1	0
Gladbeck	3	2	1	0	1	0	1	0	0	0
Hagen	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Hamm	5	2	3	0	1	0	1	0	4	2
Herford	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Herne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Iserlohn	44	24	20	0	16	8	8	0	9	5
Lippstadt	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Lünen	11	6	5	0	0	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Münster	12	7	5	0	0	0	0	0	5	4
Paderborn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Rheine	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Siegen	10	8	2	0	0	0	0	0	1	1
Witten	7	6	1	0	0	0	0	0	0	0

	davon aus personenbedingten Gründen					davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe				
	davon Frauen	davon Divers	davon aus personenbedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus noch nicht bekannten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Städte										
Arnsberg	0	0	3	2	1	0	0	0	0	0
Bielefeld	3	0	8	3	5	0	0	0	0	0
Bochum	0	0	6	2	4	0	0	0	0	0
Bottrop	1	0	21	9	12	0	0	0	0	0
Castrop-Rauxel	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0
Detmold	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Dorsten	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Dortmund	1	0	5	2	3	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen	1	0	6	2	4	0	0	0	0	0
Gladbeck	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Hagen	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Hamm	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herford	0	0	4	2	2	0	0	0	0	0
Herne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Iserlohn	4	0	18	10	8	0	1	1	0	0
Lippstadt	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Lünen	0	0	11	6	5	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Münster	1	0	7	3	4	0	0	0	0	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	3	2	1	0	0	0	0	0
Rheine	0	0	4	2	2	0	0	0	0	0
Siegen	0	0	9	7	2	0	0	0	0	0
Witten	0	0	6	5	1	0	1	1	0	0

Fortsetzung: Neue Präventionsfälle nach §84 Absatz 1 SGB IX

	Insgesamt	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus betriebsbedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus verhaltensbedingten Gründen	davon Männer
Kreise										
Borken	6	5	1	0	0	0	0	0	1	0
Coesfeld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Gütersloh	24	15	9	0	0	0	0	0	4	3
Herford	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
HSK	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Höxter	7	6	1	0	2	2	0	0	0	0
Lippe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	48	27	21	0	2	2	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	11	9	2	0	1	1	0	0	2	2
Olpe	68	41	27	0	10	7	3	0	17	11
Paderborn	5	3	2	0	0	0	0	0	2	0
Recklinghausen	5	4	1	0	0	0	0	0	1	1
Siegen-Wittgenstein	12	10	2	0	0	0	0	0	2	2
Soest	13	9	4	0	0	0	0	0	1	1
Steinfurt	80	48	32	0	27	17	10	0	12	7
Unna	14	7	7	0	0	0	0	0	0	0
Warendorf	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	483	285	198	0	65	37	28	0	76	47

	davon Frauen	davon Divers	davon aus personen- bedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus noch nicht bekannten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Kreise										
Borken	1	0	5	5	0	0	0	0	0	0
Coesfeld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0
Gütersloh	1	0	20	12	8	0	0	0	0	0
Herford	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0
HSK	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0
Höxter	0	0	5	4	1	0	0	0	0	0
Lippe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	0	0	23	16	7	0	23	9	14	0
Minden-Lübbecke	0	0	8	6	2	0	0	0	0	0
Olpe	6	0	38	22	16	0	3	1	2	0
Paderborn	2	0	3	3	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	4	3	1	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	0	0	10	8	2	0	0	0	0	0
Soest	0	0	12	8	4	0	0	0	0	0
Steinfurt	5	0	27	15	12	0	14	9	5	0
Unna	0	0	14	7	7	0	0	0	0	0
Warendorf	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Gesamt	29	0	298	179	119	0	44	22	22	0

16.7.3. Abgeschlossene Präventionsfälle gemäß §84 Absatz 1 SGB IX

	davon aus betriebsbedingten Gründen						davon aus verhaltensbedingten Gründen				
	insgesamt	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Städte											
Arnsberg	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	16	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1
Bochum	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bottrop	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Castrop-Rauxel	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Detmold	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Dorsten	9	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0
Dortmund	8	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0
Gelsenkirchen	7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Gladbeck	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Hagen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hamm	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Herford	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Iserlohn	44	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Lippstadt	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lünen	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Münster	4	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rheine	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen	8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Witten	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	davon aus personenbedingten Gründen					davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe				
	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Städte										
Arnsberg	10	15	7	3	0	0	2	2	1	0
Bielefeld	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
Bochum	0	3	3	1	3	0	0	0	0	1
Bottrop	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Detmold	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Dorsten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dortmund	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0
Gladbeck	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0
Hagen	0	0	1	0	5	0	0	0	0	1
Hamm	2	0	2	0	4	0	0	0	0	0
Herford	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0
Herne	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Herten	1	12	0	0	2	0	0	2	0	0
Iserlohn	1	10	11	2	0	0	0	0	0	0
Lippstadt	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Lünen	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Münster	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Rheine	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0
Siegen	1	0	3	1	3	0	0	0	0	0
Witten	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0

Fortsetzung: Abgeschlossene Präventionsfälle nach §84 Absatz 1 SGB IX

	davon aus betriebsbedingten Gründen						davon aus verhaltensbedingten Gründen				
	insgesamt	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise											
Borken	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coesfeld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	7	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Gütersloh	23	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3
Herford	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HSK	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höxter	7	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Lippe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	45	0	33	3	0	2	0	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	13	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1
Olpe	55	1	0	0	0	2	2	0	2	0	8
Paderborn	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	12	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0
Soest	11	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0
Steinfurt	84	9	7	3	3	3	5	4	3	1	7
Unna	14	0	0	0	0	0	3	3	1	1	6
Warendorf	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	449	13	40	6	3	19	19	11	16	3	30

davon aus personenbedingten Gründen						davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe				
	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise										
Borken	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coesfeld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0
Gütersloh	3	1	1	2	11	0	0	0	0	0
Herford	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
HSK	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
Höxter	0	0	4	0	1	0	0	0	0	0
Lippe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	1	2	0	0	6	0	0	0	0	0
Olpe	2	8	0	0	30	0	0	0	0	0
Paderborn	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0
Soest	1	5	0	0	2	0	0	0	0	0
Steinfurt	4	5	2	0	2	5	9	5	0	7
Unna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Warendorf	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	34	68	26	8	115	5	11	7	1	14

16.7.4. Anzahl der neuen BEM-Fälle nach §84 Absatz 2 SGB IX

	insge- samt	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Städte				
Arnsberg	0	0	0	0
Bielefeld	4	3	1	0
Bochum	1	0	1	0
Bottrop	4	2	2	0
Castrop-Rauxel	3	0	3	0
Detmold	1	1	0	0
Dorsten	1	0	1	0
Dortmund	4	4	0	0
Gelsenkirchen	3	1	2	0
Gladbeck	1	1	0	0
Hagen	4	2	2	0
Hamm	2	2	0	0
Herford	11	6	5	0
Herne	4	2	2	0
Herten	0	0	0	0
Iserlohn	19	10	9	0
Lippstadt	0	0	0	0
Lünen	1	1	0	0
Marl	0	0	0	0
Minden	0	0	0	0
Münster	2	1	1	0
Paderborn	0	0	0	0
Recklinghausen	3	3	0	0
Rheine	2	1	1	0
Siegen	4	2	2	0
Witten	2	2	0	0

	insge- samt	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Kreise				
Borken	8	7	1	0
Coesfeld	1	1	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	24	18	6	0
Gütersloh	15	12	3	0
Herford	27	18	9	0
HSK	2	0	2	0
Höxter	0	0	0	0
Lippe	3	3	0	0
Märkischer Kreis	55	38	17	0
Minden-Lübbecke	10	6	4	0
Olpe	37	27	10	0
Paderborn	2	1	1	0
Recklinghausen	4	3	1	0
Siegen-Wittgenstein	16	13	3	0
Soest	17	9	8	0
Steinfurt	33	20	13	0
Unna	4	4	0	0
Warendorf	5	4	1	0
Gesamt	339	228	111	0

16.7.5. Abgeschlossene BEM-Fälle nach §84 Absatz 2 SGB IX

	davon					Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme/ sonstige Erledigung
		weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an Integrations- amt/IFD	Weiter- leitung an Rehaträger	
insgesamt						
Städte						
Arnsberg	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	1	0	0	0	0	1
Bochum	0	0	0	0	0	0
Bottrop	4	0	1	0	1	2
Castrop-Rauxel	2	1	0	0	1	0
Detmold	1	0	0	0	0	1
Dorsten	3	0	1	0	0	2
Dortmund	3	1	0	1	0	1
Gelsenkirchen	3	0	0	1	0	2
Gladbeck	1	1	0	0	0	0
Hagen	3	0	1	0	0	2
Hamm	3	0	2	0	0	1
Herford	11	0	1	0	0	10
Herne	2	1	0	0	0	1
Herten	0	0	0	0	0	0
Iserlohn	19	2	9	5	3	0
Lippstadt	0	0	0	0	0	0
Lünen	1	0	0	0	0	1
Marl	0	0	0	0	0	0
Minden	0	0	0	0	0	0
Münster	2	0	0	2	0	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	3	1	1	0	0	1
Rheine	2	0	1	0	0	1
Siegen	3	1	0	0	0	2
Witten	2	0	1	0	0	1

Fortsetzung Abgeschlossene BEM-Fälle nach §84 Absatz 2 SGB IX

	davon					Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme/ sonstige Erledigung
	insgesamt	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an Integrations- amt/IFD	Weiter- leitung an Rehaträger	
Kreise						
Borken	1	1	0	0	0	0
Coesfeld	1	1	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	21	0	3	7	4	7
Gütersloh	11	1	0	4	0	6
Herford	21	4	4	7	0	6
HSK	1	0	0	0	0	1
Höxter	0	0	0	0	0	0
Lippe	1	0	0	0	0	1
Märkischer Kreis	35	9	15	3	0	8
Minden-Lübbecke	13	0	3	0	1	9
Olpe	34	3	8	2	0	21
Paderborn	2	0	0	0	0	2
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	15	1	1	0	0	13
Soest	13	2	3	0	3	5
Steinfurt	33	15	11	4	0	3
Unna	4	2	1	0	0	1
Warendorf	6	1	0	0	3	2
Gesamt	281	48	67	36	16	114

16.8. Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben im Jahr 2022

Inklusionsbetrieb	Ort	Geschäftsfeld	Personalstruktur	
			zusätzliche Arbeitsplätze gesamt	zusätzliche Arbeitsplätze Zielgruppe
meal-o Isermann GmbH	Heek	Softwarelösungen	1	1
Moderne Floristik Steinbrecher e.K.	Waltrop	Blumenhandlung	1	1
Stadtteilzentrum Hassel GmbH	Gelsenkirchen	Gastronomie	1	1
Kolping-Forum Soest GmbH	Soest	Hotellerie	1	1
ST-Vitrinen Trautmann GmbH & Co. KG	Bielefeld	Hersteller von Schaukästen, Vitrinen	1	1
Flussbett Hotel GmbH	Gütersloh	Hotellerie	2	2
Kolping Gastro GmbH	Arnsberg	Gastronomie	11	6
Amendt Gebäudereinigung & Dienstleistungsservice GmbH	Telgte	Gebäudereinigung	3	3
Steinebande GmbH	Waltrop	Spielwaren	15	3
Endryk Palettenservice GmbH	Herford	Handel und Reparatur von Paletten	4	4
Lippischer Kombi-Service GmbH	Detmold	Gastronomie, Catering	3	3
Pro Integration gGmbH	Hagen	Leuchtenmontage	2	2
Gesamtsumme			45	28



Das Wappentier des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe

Das Wappen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe zeigt ein weißes Pferd auf rotem Grund.

Das Pferd fußt auf dem **Sachsenross** (auch **Niedersachsenross**, **Westfalenross**, **Westfalenpferd**, **Welfenross**). Es ist ein heraldisches Motiv – ein steigendes weißes (silbernes) Ross auf rotem Grund. Es steht für das Volk der Sachsen, das alte Stammesherzogtum Sachsen und die aus ihm entstandenen politischen Einheiten, vor allem für die welfischen Herrschaftsgebiete. Schon zum Zeitpunkt seines ersten Auftretens im 14. Jahrhundert war es eher ein volkstümliches, regionales Symbol als ein dynastisches Herrschaftszeichen, also mehr ein Symbol für das Land und sein Volk. Dies macht seine hohe Popularität aus, die sich bis heute in der Volkskunst äußert. Es ist ein regionales Identitätssymbol. Es ist seit dem 20. Jahrhundert das Wappenmotiv des Landes Niedersachsen.

Als **Westfalenpferd** – mit dem charakteristisch erhobenen Schweif – ist es das traditionelle Wappenmotiv von Westfalen und bildet in dieser Form einen Bestandteil des Wappens des Landes Nordrhein-Westfalen.

Es ist aber auch das Wappen der preußischen Provinz Westfalen (beschlossen durch den 74. Westfälischen Provinziallandtag im Jahre 1929, genehmigt durch das Preußische Staatsministerium des Inneren am 8. Juni 1929 und durch Beschluss der 1. Landschaftsversammlung von Westfalen-Lippe vom 15. Januar 1954 als vorläufiges Wappen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe zu Münster fortgeführt). Die Zustimmung des Innenministers des Landes Nordrhein-Westfalen wurde mit Erlass vom 19. Januar 1957 erteilt. Und am 17. Juli 1986 beschloss die 8. Landschaftsversammlung von Westfalen-Lippe die endgültige Übernahme des Westfalenwappens unter leichter Vereinfachung des Schildes. Letztlich fand der Beschluss Eingang in § 2 der Hauptsatzung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, der mit einem Muster des neu gefassten Wappens im Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen im August 1986 (Seite 585-586) veröffentlicht wurde.

Das Westfalenpferd wird Ihnen in diesem Jahresbericht 2022 des LWL-Inklusionsamt Arbeit als Wappentier immer wieder begegnen.



