



Jahresbericht 2019

Daten, Fakten und Beispiele zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

Jahresbericht 2019

Impressum

Jahresbericht 2019

Schriftenreihe des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Stand: August 2020

Koordination und Redaktion:

Petra Wallmann, LWL-Inklusionsamt Arbeit

Autorinnen und Autoren:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Herausgeber:

LWL-Inklusionsamt Arbeit

Von-Vincke-Straße 23–25

48143 Münster

Telefon: 0251 591-3461

Telefax: 0251 591-6566

E-Mail: inklusionsamt-arbeit@lwl.org

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de

© 2020 – 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 FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt.

Das für die Zellstoff- und Papierherstellung verwendete Holz stammt aus kontrollierten und besonders gut bewirtschafteten Wäldern.

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort zum Jahresbericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2019	8
Einführung in den Bericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2019	10
Die wichtigsten Daten im Stenogramm	13
Daten zum Personenkreis und zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	16
1. Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	16
2. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	19
3. Die Entwicklung bei der Erfüllung der Beschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern	21
4. Die Entwicklung bei der Erfüllung der Beschäftigungsquote in Westfalen-Lippe bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern	22
5. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL	24
6. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2019	25
Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	28
1. Erhebung der Ausgleichsabgabe	28
2. Finanzsituation und Verwendung der Ausgleichsabgabe	30
3. Leistungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe)	34
4. Leistungen an schwerbehinderte Menschen	35
5. Prozentualer Anteil der Altersgruppen bei den Mittelvergaben durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit (ohne Inklusionsbetriebe)	36
6. Förderungen von Inklusionsbetrieben inklusive AiB durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit	36
7. Übrige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit	36
Begleitende Hilfen im Arbeitsleben	38
Technischer Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung	42
1. Aufgaben und Ziele	42
2. Im Jahr 2019 erbrachte Dienstleistungen	44
3. Zusammenarbeit mit den Kammern	45
Besonderer Kündigungsschutz nach dem SGB IX	50
Entwicklung der Kündigungsschutzverfahren	50

Widerspruchs- und Klageverfahren	58
Die Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein	64
Mehr Wissen und Kompetenzen mit den Bildungs- und Informationsangeboten des LWL-Inklusionsamts Arbeit	68
Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD)	72
1. „Erhaltung des Arbeitsplatzes – Sicherung von Arbeitsverhältnissen“	72
2. Fachdienst für Inklusionsbegleitung	76
3. Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung	77
4. Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung „Die Erhaltung des Arbeitsplatzes /Sicherung von Arbeitsverhältnissen“	82
5. Das niederschwellige Angebot „Übergang Psychiatrie“ bei den IFD in Westfalen-Lippe	87
6. Platzieren – Qualifizieren – Begleiten Berufsbegleitung durch die Unterstützte Beschäftigung nach § 55 Absatz 3 SGB IX	89
7. Der LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche	90
LWL-Budget für Arbeit	96
Die Ergebnisse im Berichtszeitraum des Jahres 2019	96
Übergang Schule-Beruf/KAoA-STAR	104
KAoA-STAR in Zahlen im Berichtszeitraum Schuljahr 2018/2019	105
Historie	107
Förderung von Inklusionsbetrieben	112
Jobcoaching – Ein Instrument bahnt sich seinen Weg	118
Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und andere Leistungsanbieter	124
Modellvorhaben „Neue Teilhabeplanung Arbeit“ – ein Praxisfall	130

Anhang	133
Karte Westfalen-Lippe	135
Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit	136
Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe	145
Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe	148
Ansprechpersonen bei den Kammern	152
Leistungen in den Mitgliedskörperschaften in Westfalen-Lippe im Jahr 2019	153
Leistungen der örtlichen Träger in Westfalen-Lippe im Jahr 2019	154
Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts, Anzahl der Hausbesuche, Betriebsbesuche und Beteiligungen an Versammlungen schwerbehinderter Menschen	168
Anzahl: Neue Präventionsfälle gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX	170
Anzahl: Abgeschlossene Präventionsfälle gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX – Teil 1	172
Anzahl: Abgeschlossene Präventionsfälle gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX – Teil 2	173
Anzahl: Neue BEM-Fälle gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX	176
Anzahl: Abgeschlossene BEM-Fälle gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX – Städte	177
Anzahl: Abgeschlossene BEM-Fälle gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX – Kreise	178
Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben im Jahr 2019	179

VORSPANN

GELEITWORT, EINFÜHRUNG, DATEN

Geleitwort zum Jahresbericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2019

Mit dem Jahresbericht 2019 des LWL-Inklusionsamts Arbeit stellen wir gerne die Fortschritte und Erfolge bei der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen vor. Und es gibt eine Menge zu berichten von vermeintlichen Standardaufgaben (zum Beispiel die Einnahmeverwaltung der Ausgleichsabgabe), die seit Jahren zuverlässig bearbeitet werden oder von neuen Projekten, die mit Elan und im Geiste der Vernetzung in den Regionen angegangen wurden (Modellvorhaben „Neue Teilhabeplanung Arbeit“ in 6 Kreisen und Städten in Westfalen-Lippe). Für uns zählen kleine Erfolge (die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einem Einzelfall durch ein bedarfsgerechtes Hilfsmittel) genauso wie bundesweite Anerkennung (im Rahmen des Jobcoaching-Kongresses und der Job-Coaching-Studie im Februar 2020). Besonders stolz sind wir, wenn die Programme des LWL-Inklusionsamts Arbeit so überzeugend sind, dass zum Beispiel der LWL-Sozialausschuss im November 2019 beschlossen hat, weitere 350 Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben aus kommunalen Mitteln zu schaffen.

Das Geleitwort zu diesem Jahresbericht schreiben wir in einer brisanten Zeit. Die Corona-Pandemie ebbt gerade im Juni 2020 ab, aber die Auswirkungen der einschneidenden Schutzmaßnahmen bekommt die Wirtschaft jetzt besonders stark zu spüren. Die Arbeitslosenzahlen auch von Menschen mit Behinderungen sind sprunghaft angestiegen, viele weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in Kurzarbeit, Betriebe bangen um ihre Existenz. Wir machen uns Gedanken um die Inklusionsbetriebe, die als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes den gleichen Härten ausgesetzt sind wie alle anderen Betriebe.

Es sind gleichzeitig große Sorgen vor einer zu schnellen Öffnung und eine wachsende Ungeduld bei der Normalisierung der Lebensverhältnisse zu spüren.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe orientiert sich an seinen bisherigen Zielen und wird diese im Lichte der aktuellen Möglichkeiten und Entwicklungen umsetzen. Ziele sind:

- Menschen mit Behinderung verdienen sich ihren Lebensunterhalt in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt.
- Menschen mit Behinderungen werden bei der Arbeitssuche, beim Erhalt eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg bedarfsgerecht unterstützt.
- Menschen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten können, werden mit sinnvollen und fördernden Beschäftigungsmöglichkeiten, zum Beispiel in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), unterstützt.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit erbringt diese Hilfen selbst und unmittelbar. Zudem findet eine enge Kooperation mit den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf, den Arbeitsagenturen, den Rentenversicherungen und weiteren Leistungsträgern statt. Dazu wurden vielfältige Angebote in der Hand von Leistungserbringern aufgebaut: unter anderem Integrationsfachdienste (IFD), Beratungsstellen bei den Kammern und Fachdiensten, Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Inklusionsbetriebe.

Wir danken den kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LWL-Inklusionsamts Arbeit sowie den vielen engagierten 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. Nur durch eine kooperative Zusammenarbeit lassen sich die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention gerade auch in einer solch anspruchsvollen Zeit erreichen.



Matthias Löb
LWL-Direktor



Matthias Münning
LWL-Sozialdezernent



Einführung in den Bericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2019

Jetzt ist es zwei Jahre her, seit der LWL-Landschaftsausschuss entschieden hat, die beiden Aufgabenbereiche zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in einer Organisationseinheit, dem LWL-Inklusionsamt Arbeit, zusammenzuführen. Wir haben die 2 Jahre genutzt, den Umstrukturierungsprozess voranzutreiben und im Wesentlichen abzuschließen. Viele neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu uns gestoßen, wenige haben uns für andere Aufgaben verlassen oder sind in den Ruhestand gegangen. Ich sage all den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein herzliches Dankeschön, die mit großem Engagement die Veränderung mitgetragen und mitgestaltet haben.

Die Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretungen im Herbst 2018 haben viele erfahrene, aber auch viele neue Mitglieder in den Schwerbehindertenvertretungen ergeben. Im Jahr 2019 wurde daher eine große Zahl an Schulungen für die neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen angeboten. Neben vielen schriftlichen Materialien und unseren elektronischen Medien sind die Veranstaltungen wegen ihres unmittelbaren Austauschcharakters eine wesentliche Stütze für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen.

Ein die Arbeitswelt beschäftigendes und kontrovers diskutiertes Thema ist die fortschreitende Digitalisierung. Diese bietet jedoch nach Auffassung des LWL-Inklusionsamts Arbeit Chancen – gerade auch für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Die Unterstützung von digitalen Assistenzsystemen am Arbeitsplatz kann auch Menschen mit Behinderung den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ebnen und neue Arbeitsplätze schaffen oder auch vorhandene Arbeitsplätze sichern. Auf dem Gemeinschaftsstand der beiden Inklusionsämter in NRW auf der Messe Rehacare im September 2019 haben wir die Gelegenheit genutzt, einem großen Publikum ganz praktisch verschiedene Formen von Digitalisierung vorzustellen und in die Diskussion zu kommen.

Mit dem Modellvorhaben „Neue Teilhabeplanung Arbeit“ (Modellvorhaben nTA) haben wir begonnen. In sechs Modellregionen, den Kreisen Herford,

Siegen-Wittgenstein und Warendorf sowie den kreisfreien Städten Bochum, Hamm und Münster, wird in den Jahren 2019 bis 2021 eine ganzheitliche Teilhabeplanung im modernen Sinne des Bundesteilhabegesetzes entwickelt und erprobt. Neben der Einführung des nach dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) vorgesehenen gemeinsamen Teilhabeplanverfahrens zur Aufnahme in die Werkstatt für behinderte Menschen mit den Arbeitsagenturen und den Rentenversicherungen und der Nutzung des „Bedarfsermittlungsinstruments NRW (BEI_NRW)“ und damit der engen Verbindung zum Teilhabebereich Soziale Teilhabe liegt der Fokus des Modellvorhabens nTA zum einen auf der Entwicklung eines ganzheitlichen die Rechtsbereiche Schwerbehindertenrecht und Eingliederungshilfe umspannenden Ansatzes im Fallmanagement sowie in einer verbesserten Vernetzung mit den lokalen Akteuren. Bei der Vernetzung und den bisherigen fachlichen Entwicklungen konnten wir in allen 6 Regionen einen guten Start verzeichnen, bis uns die aktuellen Beschränkungen im Rahmen der Corona-Pandemie ausgebrems haben.

Ein ganzheitliches Teilhabeplanverfahren soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit in die Lage versetzen, den Menschen mit Behinderung personenzentriert je nach Bedarf alle Leistungen aus dem Schwerbehindertenrecht und aus der Eingliederungshilfe schnell und fundiert anbieten zu können. Damit werden erstmals in der Bundesrepublik die institutionellen Grenzen zwischen den Integrationsämtern und den Trägern der Eingliederungshilfe überwunden.

Die Arbeit des LWL-Inklusionsamts Arbeit ist in hohem Maße von Aufgaben geprägt, die schon seit vielen Jahren zuverlässig und fachlich versiert erfüllt werden. In diesem Bericht sehen Sie wieder ein komplettes Bild der vielfältigen Aufgaben. Schon wenn Sie „Die wichtigsten Daten im Stenogramm“ durchsehen, erleben Sie, wie vielfältig und vernetzt sich die Arbeit gestaltet und für welche Personengruppe das LWL-Inklusionsamt Arbeit Bedeutung hat.

Die UN-Behindertenrechtskonvention und das Bundesteilhabegesetz legen einen deutlichen Fokus auf die Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Daher sind die 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. Die Erfolge in diesen Bereichen werden im Jahresbericht 2019 dokumentiert. Zusammen mit den örtlichen Fachstellen Behinderte Menschen im Beruf ermöglichen wir ein sehr direktes Beratungs- und Unterstützungsangebot. Ein Großteil der Ausgaben des LWL-Inklusionsamts Arbeit aus der Ausgleichsabgabe (14,2 Millionen Euro im Jahr 2019) fließt in diesen Bereich.

Ausgleichsabgabe ist ein gutes Stichwort. Keinesfalls selbstverständlich steht dieser Geldtopf zur Verfügung. Es handelt sich um Geldmittel, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlen müssen, wenn sie die nach dem SGB IX vorgesehene Pflichtquote von 5-Prozent-Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht erfüllen. Die Anzeige erfolgt bei den Arbeitsagenturen, die Einnahme und Überprüfung der Berechnung erfolgt durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit. Die Aufgabe liegt in den seit Jahren bewährten Händen einer Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die, weil sie ihre Arbeit solide und geräuschlos macht, leider allzu schnell übersehen wird. Also gilt mein besonderer Dank in diesem Jahr dieser Gruppe, denn nur durch die gesicherten Einnahmen konnten wir im Jahr 2019 gut 52,4 Millionen Euro aus der Ausgleichsabgabe für unsere Leistungen nutzen.

Aber nicht nur die Sicherung bestehender Arbeitsplätze, sondern auch die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen in den Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts, zu denen auch die Inklusionsbetriebe gehören, ist Aufgabe des LWL-Inklusionsamts Arbeit. Mit den Inklusionsbetrieben verbindet uns ganz aktuell eine große Sorge. Viele der Inklusionsbetriebe haben unter der Corona-Pandemie beson-

ders zu leiden und wissen auch heute noch nicht, wie es gesichert weitergehen wird. Die Bundes- und Landesrettungsschirme sind Anfang Juni 2020 für diese Betriebe noch nicht ausreichend tragfähig, es wird aber gerade ein neues Programm für gemeinnützige Unternehmen geschmiedet. Leider mussten wir im März 2020 auch die 5. LWL-Messe der Inklusionsunternehmen in Dortmund coronabedingt absagen. Wir hoffen, dass die Messe im Jahr 2022 oder 2023 nachgeholt werden kann. Die hohe Wertschätzung für die Inklusionsbetriebe wird im Beschluss des LWL-Sozialausschusses von November 2019 deutlich, aus kommunalen Mitteln weitere 350 Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen in Inklusionsbetrieben zu schaffen.

Ein weiterer Bereich mit großem Unterstützungspotenzial im allgemeinen Arbeitsmarkt ist das Jobcoaching. Als besondere Unterstützung am Arbeitsplatz wird das Jobcoaching in Westfalen-Lippe bereits seit 1989 angeboten und gut nachgefragt. Zum 10. Mal konnte eine berufsbegleitende Ausbildung zum Jobcoach durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit, das LWL-Berufsbildungswerk Soest und die Handwerkskammer Münster angeboten werden. Zudem wurde in diesem Frühjahr der Abschlussbericht des Forschungsprojekts JADE (Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung definieren und evaluieren) vorgestellt, in dem Westfalen-Lippe immer wieder hervorgehoben wird. All das war Grund genug, im Februar 2020 einen Kongress zum Jobcoaching anzubieten, der mit bundesweiter Beteiligung in der Fachwelt und in der Politik große Beachtung erhielt.

Mit dem LWL-Budget für Arbeit ist es geglückt, einer bedeutenden Zahl von Menschen eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen zu bieten. Auch im Jahr 2019 erhielten 102 weitere Arbeitgeber Lohnkostenzuschüsse, da sie Werkstattbeschäftigten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ermöglichen. Außerdem konnten 120 Personen, die ansonsten 2019 einen Platz in einer WfbM erhalten hätten, alternativ mit einer Förderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden.

In Westfalen Lippe existieren 60 Werkstätten mit gut 43.000 Beschäftigten. Für diesen großen Teilhabebereich wurde im Jahr 2019 ein neuer Landesrahmenvertrag für eine personenzentrierte Leistung abgeschlossen. Das Gleiche galt für das neue Angebot „Andere Leistungsanbieter“, das eine Alternative zur Werkstatt darstellen soll. Die konkrete Umsetzung wird seitdem mit den Leistungserbringern vorbereitet.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat 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. Die Arbeit des LWL-Inklusionsamts Arbeit ist aber nur möglich, da wir mit kompetenten und motivierten externen Diensten zusammenarbeiten. Ich will stellvertretend die örtlichen Fachstellen, die Integrationsfachdienste und die Werkstätten für behinderte Menschen nennen. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit ist mit vielen weiteren Akteuren, zum Beispiel den Schwerbehindertenvertretungen, den Arbeitgebervertretern, den Selbsthilfevertretungen, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGÜS), der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung Westfalen und der Deutschen Rentenversicherung Bund, den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, der Landwirtschaftskammer NRW, aber auch insbesondere dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, eng verbunden. Eine besondere Bedeutung hat für uns die intensive Zusammenarbeit mit dem LVR-Inklusionsamt. Wir legen großen Wert darauf, die gemeinsamen Angebote eng miteinander abzustimmen.

Wir freuen uns auch in den kommenden Jahren auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit allen Partnern.

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 in diesem Jahr zum zweiten Mal 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
Leiter der Abteilung LWL-Inklusionsamt Arbeit

Michael Wedershoven

Die wichtigsten Daten im Stenogramm

In Westfalen-Lippe

- leben rund 863.000 anerkannt schwerbehinderte Menschen (davon mehr als die Hälfte mindestens 65 Jahre alt),
- stehen rund 98.300 schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- waren am Jahresende 2019 rund 22.400 schwerbehinderte Menschen arbeitslos.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat im Jahr 2019 insgesamt rund

- 79,5 Millionen Euro Ausgleichsabgabe und Drittmittel eingenommen (davon 56,9 Millionen Euro Zahlungen der hiesigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, 11,2 Millionen Euro im Rahmen des Finanzausgleichs zwischen den Integrationsämtern und 11,4 Millionen Euro durch zweckgebundene Drittmittel sowie sonstige Erträge). 11,8 Millionen Euro mussten an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt werden, sodass 67,7 Millionen Euro zur Verfügung standen.
- 52,4 Millionen Euro (100 Prozent) gemeinsam mit den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts ausgegeben. Der Anteil der örtlichen Träger lag bei 4,4 Millionen Euro. Von den 52,4 Millionen Euro wurden insgesamt rund 21,7 Millionen Euro (41,1 Prozent) Ausgleichsabgabe für die individuelle berufliche Integration schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (davon Sonderprogramme LWL-Budget für Arbeit, aktion5, Übergang Plus, KAOA-STAR insgesamt 7,5 Millionen Euro) verwendet.
- 15,0 Millionen Euro (28,6 Prozent) an Integrationsfachdienste, die im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit und von Reha-Trägern Dienstleistungen zur beruflichen Integration erbringen, ausgezahlt.
- 13,4 Millionen Euro (25,6 Prozent) Ausgleichsabgabe für die individuelle berufliche Integration schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Inklusionsbetrieben verausgabt (inklusive Bundesprogramm „AlleImBetrieb“ und Landesprogramm „Integration unternehmen!“).
- 0,2 Millionen Euro (0,4 Prozent) Ausgleichsabgabe zur institutionellen Förderung (insbesondere von Werkstätten für behinderte Menschen) verwendet.
- 1,2 Millionen Euro (2,3 Prozent) für Forschungs- und Modellvorhaben verwendet.
- 0,9 Millionen Euro (1,7 Prozent) für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, für den Präventionsfachdienst Sucht und Psyche und für psychosoziale Betreuung verwendet.
- 15,3 Millionen Euro höhere Erträge als Aufwendungen verbucht.

Gemeinsam mit den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit 2019 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe unter anderem

- 138 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze gefördert beziehungsweise behinderungsgerecht gestaltet.
- 1.815 vorhandene Arbeits- und Ausbildungsplätze mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet.
- in 3.514 Fällen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern außergewöhnliche Belastungen durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abgegolten.
- 1.256 schwerbehinderten Menschen persönliche Hilfen (zum Beispiel für eine am Arbeitsplatz erforderliche Arbeitsassistenz, für die berufliche Fortbildung oder für Unterstützte Beschäftigung) geleistet.
- in 12.308 Fällen die Integrationsfachdienste beauftragt, qualifizierte Einschätzungen und fachdienstliche Stellungnahmen abzugeben.
- 2.270 schwerbehinderte Beschäftigte in Inklusionsbetrieben gefördert.

Bei der Mittelvergabe

- für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen hat die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen mit einem Anteil von 32,5 Prozent den Spitzenplatz.
- für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, für die Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen, für die berufliche Fortbildung und für Arbeitsassistenz hat die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen mit Anteilen von 38,5 Prozent, 41,8 Prozent, 33,6 Prozent und 32,7 Prozent jeweils den ersten Rang.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat 2019 mit dem LWL-Budget für Arbeit

- 96 Werkstattbeschäftigten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und 6 Werkstattbeschäftigten ein Ausbildungsverhältnis ermöglicht. Die Betriebe erhielten hier Lohnkostenzuschüsse mit dem LWL-Budget für Arbeit.
- 10 Werkstattbeschäftigte unterstützt, die zum zweiten Mal den Sprung aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schafften oder einen Arbeitgeberwechsel vornahmen.
- 10 Betriebe mit einer Inklusionsprämie für neu geschaffene Arbeitsverhältnisse für die Einstellung junger Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Förderschulen oder aus inklusiver Beschulung oder für arbeitsuchende Menschen mit einer psychischen Behinderung gefördert, wobei kein Lohnkostenzuschuss aus dem LWL-Budget für Arbeit gezahlt wurde.
- 45 Menschen mit Schwerbehinderung ein individuelles Inklusionsbudget als Einzelmaßnahme für die spezifische Unterstützung direkt vor oder im ersten halben Jahr eines neuen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gewährt.
- 6 Gruppenmaßnahmen mit einem Inklusionsbudget zur Vorbereitung und Unterstützung des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bewilligt.
- 120 Betrieben zum Ausgleich der Leistungsminderung und für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz Lohnkostenzuschüsse für die Einstellung von Menschen mit einer Schwerbehinderung bewilligt, für die das Arbeitsverhältnis eine Alternative zur Aufnahme in eine WfbM war.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat 2019

- über 2.620 Anträge von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern entschieden.
- in 39,1 Prozent der streitigen Kündigungsverfahren überwiegend durch Beratung, Einsatz der Fachdienste und finanzielle Förderung den Arbeitsplatz der behinderten Menschen erhalten können.
- 4.370 Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte, Personalverantwortliche, Beauftragte des Arbeitgebers und sonstige Personen in 228 ein- und mehrtägigen Seminaren und Informationsveranstaltungen sowohl allein als auch gemeinsam mit anderen Trägern geschult.
- sich gemeinsam mit dem Inklusionsamt des LVR auf einem Gemeinschaftsstand auf der internationalen Fachmesse REHACARE in Düsseldorf, auf der Messe Zukunft Personal in Köln und auf dem Kongress der internationalen Messe AplusA in Düsseldorf präsentiert.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat im Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

- ca. 37.500 Menschen mit Behinderungen in Westfalen-Lippe in 60 anerkannten Werkstätten unterstützt.
- für 8.600 Menschen mit Behinderung eine passgenaue Assistenz und Förderung in der WfbM ermöglicht, um bei diesen die Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern.
- bei 102 Menschen mit Behinderung den Wechsel aus der WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemeinsam mit den Integrationsfachdiensten initiieren können.

Als Fachdienste des LWL-Inklusionsamts Arbeit stehen zur Verfügung:

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

Daten zum Personenkreis und zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

1. Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

Schwerbehindert im Sinne des SGB IX Teil 3 sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können und bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Absätze 1 und 2 SGB IX).

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

Gemäß § 214 Absatz 1 SGB IX wird alle zwei Jahre eine Bundesstatistik über schwerbehinderte Menschen erstellt. Die letzte Erhebung erfolgte zum 31. Dezember 2017 und wurde am 21. Januar 2019 veröffentlicht.

Zum Stichtag 31. Dezember 2017 lebten in der **Bundesrepublik Deutschland** 7.766.573 schwer-

behinderte Menschen, was einem Anteil von rund 9,4 Prozent an der Gesamtbevölkerung entsprach. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen war damit im Vergleich zur Erhebung 2015 um rund 151.000 (2,0 Prozent) Personen gestiegen. Über die Hälfte (50,6 Prozent) waren Männer.

Zum 31. Dezember 2017 waren in **Nordrhein-Westfalen** 1.817.930 Frauen und Männer von den zuständigen Ämtern bei den Kreisen und kreisfreien Städten als schwerbehindert anerkannt. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Wohnbevölkerung in Nordrhein-Westfalen lag bei 10,1 Prozent. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung stieg um 0,2 Prozent gegenüber der letzten Erhebung Ende 2015. Etwas mehr als die Hälfte (909.888) waren Männer.

Zum 31. Dezember 2017 lebten in **Westfalen-Lippe** 8.259.086 Menschen. 862.837 beziehungsweise 10,4 Prozent von ihnen waren schwerbehindert. Dies waren 19.471 Personen mehr als bei der letzten Erhebung 2015. In Westfalen-Lippe lebten

Anteil der anerkannt schwerbehinderten Menschen an der Wohnbevölkerung

(Stand: 31. Dezember 2017)

Regional-einheit	Bevölkerung			Anzahl schwerbehinderter Menschen			Anteil schwerbehinderter Menschen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe in Prozent		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
Bundes- gebiet	82.792.351	40.843.565	41.948.786	7.766.573	3.928.519	3.838.054	9,4	9,6	9,1
NRW	17.912.134	8.787.579	9.124.555	1.817.930	909.888	908.042	10,1	10,4	10,0
Westfalen- Lippe	8.259.086	4.064.790	4.194.296	862.837	436.783	426.054	10,4	10,7	10,2

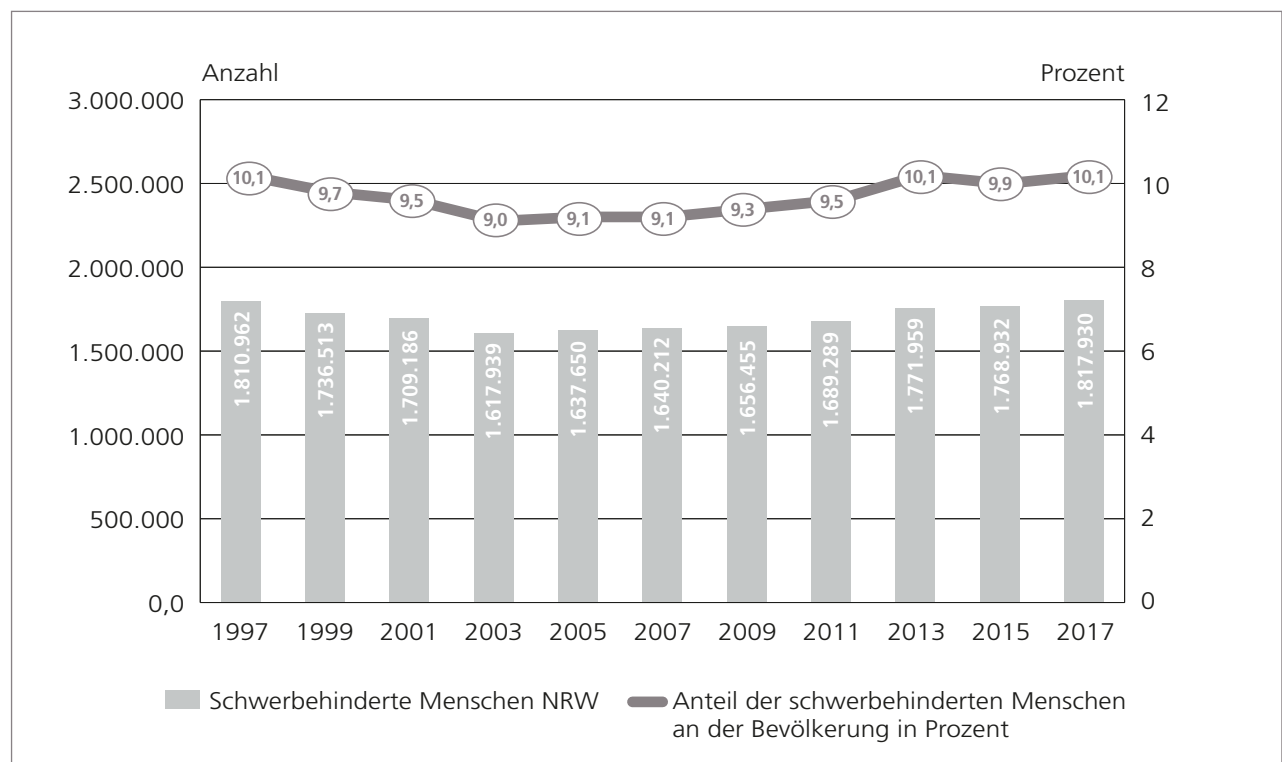
Quelle: Statistisches Bundesamt, IT. NRW, LWL-Statistik

47,4 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen. 50,8 Prozent der Bevölkerung in Westfalen-Lippe waren Frauen. Bei der Gruppe der schwerbehinderten Menschen waren sie mit einem Anteil von 49,4 Prozent (426.054) vertreten.

Herne mit 15,0 Prozent, im Ennepe-Ruhr-Kreis mit 14,1 Prozent und in der Stadt Hagen mit 13,3 Prozent. Deutlich weniger Einwohner waren mit 7,5 Prozent im Kreis Paderborn und mit 7,9 Prozent im Kreis Gütersloh schwerbehindert (siehe Tabelle Seite 17).

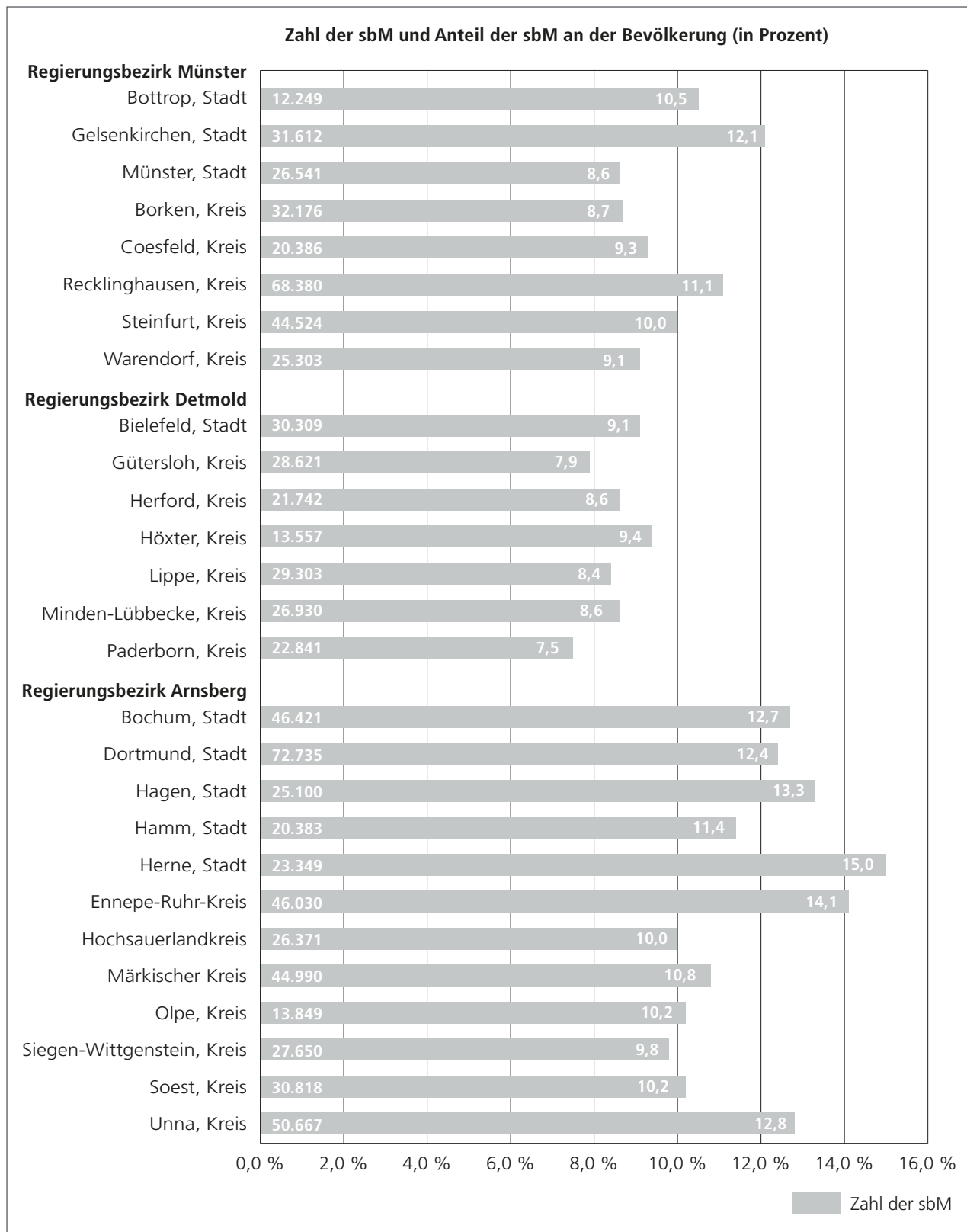
Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in den 27 Kreisen und kreisfreien Städten in Westfalen-Lippe war unterschiedlich. Besonders hoch war die Zahl der schwerbehinderten Einwohnerinnen und Einwohner in der Stadt

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



Quelle: Statistisches Bundesamt, IT.NRW, LWL-Statistik

Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung in den Kreisen und Städten
in Westfalen-Lippe (Stand 31. Dezember 2017)



Quelle: IT.NRW, LWL-Statistik

2. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Allgemeine Hinweise

Die Meldung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (§ 163 SGB IX) erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres. Das heißt, 2019 erfolgten die Meldungen für das Jahr 2018. Die nachstehend ausgewerteten Daten sind von der Bundesagentur für Arbeit in der „Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Deutschland“ im April 2020 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Jahr 2018.

Die Beschäftigungsstatistik liefert Informationen über die Anzahl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, ihre zu zählenden Arbeitsplätze, ihre Soll-Pflichtarbeitsplätze, ihre mit Schwerbehinderten besetzten Arbeitsplätze, ihre unbesetzten Pflichtarbeitsplätze, Beschäftigungsquoten (besetzte Arbeitsplätze in Prozent der zu zählenden Arbeitsplätze) sowie über Verteilungen nach ausgewählten Merkmalen. Zum Verständnis der nachstehenden Ausführungen noch folgende Informationen: Bei den **besetzten Arbeitsplätzen** handelt es sich um die tatsächliche, jahresdurchschnittliche monatliche Anzahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte, ihnen gleichgestellte oder sonstige anrechnungsfähige Personen beschäftigt sind. Die Anzahl kann größer sein als die Zahl der Soll-Pflichtarbeitsplätze.

Bei den **unbesetzten Pflichtarbeitsplätzen** handelt es sich um den jahresdurchschnittlichen Differenzbetrag zwischen den tatsächlich besetzten Pflichtarbeitsplätzen und den Soll-Pflichtarbeitsplätzen. Dieser wird **pro Arbeitgeber** einzeln berechnet.

Auch wenn die Zahl der Soll-Pflichtarbeitsplätze durch die Zahl der tatsächlich beschäftigten schwerbehinderten Menschen rechnerisch überschritten wurde, sind in der Tabelle auf Seite 21 noch „unbesetzte Pflichtarbeitsplätze“ ausgewiesen. Diese befinden sich bei denjenigen Arbeitgebern, die ihre Pflichtquote nicht erfüllen.

Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen in Deutschland

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

Im Jahr 2018 unterlagen 168.693 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Dies waren 4.062 mehr als im Vorjahr. Damit stieg im neunten Jahr in Folge die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ebenso wie die Zahl der Arbeitsplätze, die bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht berücksichtigt wurden.

Die Zahl der bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht zu berücksichtigenden Arbeitsplätze ist von 23,8 Millionen 2017 auf 24,4 Millionen 2018 deutlich gestiegen, ein Plus von 658.196 Arbeitsplätzen. Damit einher geht auch eine Erhöhung der mit schwerbehinderten Menschen zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze: 1.178.857 Arbeitsplätze müssten – rein rechnerisch – besetzt werden, um die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent zu erfüllen. Dies waren 32.746 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der nach dem Anzeigeverfahren ermittelten beschäftigten schwerbehinderten Menschen betrug 1.100.052. Abweichend hiervon betrug die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern 1.128.771. Die Differenz erklärt sich durch Mehrfachanrechnungen einer behinderten Person auf mehrere Pflichtarbeitsplätze (§ 159 SGB IX). Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze um 27.640 gestiegen. Damit waren rein rechnerisch 95,8 Prozent der vom Gesetzgeber

geforderten Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Um aber die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu erfüllen, müssten bundesweit 294.938 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein.

Die Beschäftigungsquote in Deutschland blieb wie 2017 im Jahr 2018 bei 4,6 Prozent. Im öffentlichen Dienst blieb die Beschäftigungsquote wie 2017 bei 6,5 Prozent. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der privaten Wirtschaft konnten die Beschäftigungsquote bei 4,1 Prozent halten.

gungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen werden in den offiziellen Statistiken nicht berücksichtigt.

Alle fünf Jahre führt die Bundesagentur für Arbeit deshalb eine Stichprobenerhebung bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durch. Die aktuelle Erhebung für 2015 weist aus, dass mit 167.700 besetzten Arbeitsplätzen über 29.400 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen mehr bei kleinen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beschäftigt waren als bei der vorherigen Erhebung im Jahr 2010.

Erhebung bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern

Die zuvor genannten Zahlen dokumentieren ausschließlich den Kreis der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die bei nicht beschäfti-

Beschäftigungsquoten in den Bundesländern 2018

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

3. Die Entwicklung bei der Erfüllung der Beschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

2018 gaben 34.851 beschäftigungspflichtige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab.

Von diesen beschäftigten 7.713 beziehungsweise 22,1 Prozent gar keine schwerbehinderten Menschen. Weitere 50,7 Prozent erfüllten ihre Beschäftigungsquote nur zum Teil. Die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent und mehr erreichten nur 9.447 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Drei Viertel dieser Arbeitgeber hatten dabei eine Quote zwischen 5,1 und 8,9 Prozent.

Die Beschäftigungsquote der privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber betrug insgesamt

5,1 Prozent. 0,1 Prozent weniger als im Vorjahr. In den anzeigepflichtigen Betrieben und Dienststellen waren 291.481 Arbeitsplätze (einschließlich Mehrfachanrechnungen) mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Personen besetzt, 6.211 mehr als im Vorjahr.

Die Quote der Privatwirtschaft verblieb auf 4,6 Prozent; 206.873 Arbeitsplätze bei 214.321 Pflichtarbeitsplätzen waren besetzt. Weitere 56.793 Arbeitsplätze hätten zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft in Nordrhein-Westfalen besetzt sein müssen. Im öffentlichen Dienst sank 2018 die Quote gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozent auf 7,0 Prozent; 84.608 Arbeitsplätze waren besetzt. Zur Erfüllung der gesetz-

Beschäftigungsquoten in Westfalen-Lippe und im Rheinland im Jahr 2018

Arbeitsagentur-bezirk	Anzahl Arbeit-geberinnen und Arbeit-geber	Arbeitsplätze		Pflicht-arbeits-plätze Soll	Arbeitsplätze besetzt		Pflicht-arbeits-plätze unbesetzt	Ist-Quote
		gesamt	zu zählende Arbeits-plätze		gesamt	beschäftigte Frauen		
Bielefeld	1.676	290.745	240.190	11.587	9.883	3.888	4.423	4,1
Bochum	814	143.592	121.749	5.898	8.659	3.992	1.017	7,1
Coesfeld	1.404	171.311	132.820	6.223	5.382	2.380	1.817	4,1
Detmold	646	81.406	68.267	3.238	2.984	1.871	867	4,4
Dortmund	990	217.681	175.794	8.513	9.285	5.430	1.535	5,3
Gelsenkirchen	524	93.649	73.928	3.554	3.955	2.467	710	5,4
Hagen	965	145.055	120.544	5.776	7.111	3.542	869	5,9
Hamm	1.003	162.186	130.101	6.233	5.628	3.266	1.928	4,3
Herford	1.353	197.962	163.290	7.803	6.480	2.834	2.105	4,0
Iserlohn	1.005	161.556	133.459	6.415	5.794	2.217	1.890	4,4
Ahlen-Münster	1.243	254.026	200.350	9.697	9.111	4.720	2.429	4,5
Paderborn	961	128.150	103.667	4.920	4.173	1.699	1.418	4,0
Recklinghausen	844	105.343	83.682	3.933	4.204	2.633	956	5,0
Rheine	980	125.110	100.029	4.732	3.975	1.869	1.408	4,0
Siegen	1.047	145.670	119.524	5.715	5.188	1.981	1.404	4,3
Meschede-Soest	1.251	162.985	134.418	6.368	6.471	3.795	1.255	4,8
Westfalen-Lippe	16.706	2.586.427	2.101.811	100.608	98.283	48.566	26.031	4,7
Rheinland	18.145	4.269.806	3.562.766	174.455	193.198	64.919	34.804	5,4

Statistik der Bundesagentur, Statistik der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit.

lichen Beschäftigungsquote durch alle öffentlichen Arbeitgeber wären 2.921 weitere Pflichtarbeitsplätze zu besetzen gewesen.

Die Beschäftigungsquote der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen von 7,0 Prozent lag im Bundesvergleich auf Rang 4 hinter Mecklenburg-Vorpommern mit 7,4 Prozent und Hessen mit 7,7 Prozent. Spitzenreiter war Berlin mit 8,2 Prozent. Die Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft in NRW lag 2018 bei 4,6 Prozent.

Nordrhein-Westfalen lag damit bei der Quote der privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemeinsam mit Hessen auf Rang eins (siehe Tabelle Seite 21).

Die alle 5 Jahre durchgeführte stichprobenmäßige Erhebung bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern weist für Nordrhein-Westfalen im Jahr 2015 aus, dass 36.300 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzt waren. Dies waren über 8.100 oder 29 Prozent mehr als 2010.

4. Die Entwicklung bei der Erfüllung der Beschäftigungsquote in Westfalen-Lippe bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern

2018 gaben 16.706 beschäftigungspflichtige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Firmensitz in Westfalen-Lippe eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 364 mehr als im Vorjahr. Mit 98.283 besetzten Arbeitsplätzen (einschließlich Mehrfachanrechnun-

gen) in den anzeigepflichtigen Betrieben und Verwaltungen wurden 2.310 mehr Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzt als im Vorjahr. Um aber die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten westfalenweit rund 26.031 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Frauen und Männern besetzt werden (siehe Tabelle Seite 21).

Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Westfalen-Lippe im Jahr 2018

Arbeits-agenturbezirk	alle Arbeit-geber	davon privat	davon öffent-lich
Bielefeld	4,1	3,7	6,3
Bochum	7,1	6,2	9,4
Coesfeld	4,1	3,9	5,2
Detmold	4,4	4,2	5,2
Dortmund	5,3	4,7	7,0
Gelsenkirchen	5,4	4,8	8,1
Hagen	5,9	5,5	8,0
Hamm	4,3	4,0	6,9
Herford	4,0	3,7	5,9
Iserlohn	4,4	4,2	6,2
Ahlen-Münster	4,5	4,0	5,9
Paderborn	4,0	3,8	5,2
Recklinghausen	5,0	4,4	7,6
Rheine	4,0	3,8	5,2
Siegen	4,3	4,2	6,0
Meschede-Soest	4,8	4,6	6,1

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Nürnberg, 2020.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den 16 Bezirken der Agenturen für Arbeit in Westfalen-Lippe erreichten eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 4,7 Prozent (siehe Tabelle Seite 22). Aber nur in 5 von 16 Arbeitsagenturbezirken erfüllten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Erhebungsjahr 2018 die Beschäftigungsquote von 5 Prozent; der Bezirk Bochum erreichte die höchste Beschäftigungsquote mit 7,1 Prozent.

In den übrigen 11 westfälischen Arbeitsagenturbezirken lagen die Quoten zwischen 4,0 und 4,9 Prozent.

Die privaten beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stellten in Westfalen-Lippe rund 94 Prozent aller Betriebe und Dienststellen. Mehr als drei Viertel aller Beschäftigten arbeiteten dort.

Die Quote in der Privatwirtschaft lag im Erhebungsjahr 2017 bei 4,3 Prozent – 74.629 Arbeitsplätze waren mit Personen mit einer Schwerbehinderung besetzt. Trotzdem müssten zur Erreichung der gesetz-

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL

Mitglieds- körperschaft	Anrechnungsfähige Arbeitsplätze im Jahr 2018			
	jahres- durchschnittlich insgesamt	darunter mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt		Veränderung der Prozentquote im Vergleich zum Vorjahr
kreisfreie Städte	Anzahl	Anzahl	in Prozent	
Bielefeld	5.943	449	7,56	– 0,18
Bochum	6.084	774	12,72	+ 0,19
Bottrop	1.737	150	8,63	+ 0,20
Dortmund	10.491	793	7,56	– 0,14
Gelsenkirchen	5.955	581	9,75	+ 0,17
Hagen	2.803	245	8,75	– 0,56
Hamm	2.413	206	8,55	– 0,33
Herne	2.896	287	9,90	– 0,20
Münster	5.705	309	5,41	+ 0,09
Kreise				
Borken	1.077	75	6,98	– 0,24
Coesfeld	736	46	6,25	– 0,77
Ennepe-Ruhr-Kreis	1.001	95	9,47	+ 0,67
Gütersloh	1.387	94	6,76	+ 0,27
Herford	863	56	6,51	– 0,23
Hochsauerlandkreis	918	84	9,17	+ 0,53
Höxter	720	42	5,84	– 0,15
Lippe	1.635	118	7,21	– 0,29
Märkischer Kreis	1.163	116	9,97	+ 0,03
Minden-Lübbecke	1.405	97	6,87	– 0,10
Olpe	541	47	8,64	– 0,13
Paderborn	1.122	61	5,43	+ 0,01
Recklinghausen	1.803	188	10,42	+ 0,43
Siegen-Wittgenstein	926	86	9,24	– 0,67
Soest	1.191	96	8,05	– 0,47
Steinfurt	1.191	69	5,75	– 0,53
Unna	1.359	95	7,00	– 0,32
Warendorf	1.141	79	6,92	– 0,55
Nachrichtlich: Verwaltung LWL	15.186	1.202	7,91	+ 0,05

Quelle: Unterlagen des LWL-Inklusionsamts Arbeit aus der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe für das Jahr 2018; die Daten zur Veranlagung zur Ausgleichsabgabe für das Jahr 2019 lagen bei Erstellung des Jahresberichts des LWL-Inklusionsamts Arbeit noch nicht vor.

lichen Beschäftigungsquote weitere 23.708 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber besetzt werden.

Im öffentlichen Dienst lag die Beschäftigungsquote in Westfalen-Lippe durchschnittlich bei 6,6 Prozent;

es wurden 23.654 Menschen mit einer Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung beschäftigt. Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote durch alle öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wären weitere 1.201 Pflichtarbeitsplätze zu besetzen gewesen.

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

Nach § 163 SGB IX sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 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 Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe kamen alle ihrer Beschäftigungspflicht (Quote: 5 Prozent) nach. Im Vergleich zum Vorjahr sind nur geringfügige Abweichungen nach oben wie nach unten von unter einem Prozent zu verzeichnen (siehe Tabelle Seite 23).

6. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2019

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Monat 2019	Bundes- gebiet	Abweichungen zum Vormonat in Prozent	NRW	Abweichungen zum Vormonat in Prozent	Westfalen- Lippe	Abweichungen zum Vormonat in Prozent
Januar	160.110	+5,2	47.578	+3,4	22.257	+3,6
Februar	156.872	-2,0	47.082	-1,0	21.982	-1,2
März	154.809	-1,3	46.850	-0,5	21.805	-0,8
April	152.687	-1,4	46.550	-0,6	21.678	-0,6
Mai	155.131	+1,6	47.387	+1,8	22.190	+2,4
Juni	153.876	-0,8	47.506	+0,3	22.197	0,0
Juli	154.550	+0,4	47.622	+0,2	22.369	+0,8
August	156.453	+1,2	48.192	+1,2	22.690	+1,4
September	153.538	-1,9	47.363	-1,7	22.366	-1,4
Oktober	153.590	0,0	47.248	-0,2	22.385	+0,1
November	151.759	-1,2	46.791	-1,0	22.266	-0,5
Dezember	152.975	+0,8	47.023	+0,5	22.394	+0,6

fett: gesunkene Arbeitslosenzahlen im Vergleich zum Vormonat

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur, LWL-Statistik

Im **Bundesgebiet** schwankten im Kalenderjahr 2019 die Zahlen der arbeitslosen Menschen im Vergleich zum jeweiligen Vormonat zwischen 2 Prozent Rückgang und 5,2 Prozent Steigerung. In **6** Monaten konnte ein Sinken der Arbeitslosenzahlen um Werte zwischen 0,8 Prozent und 2 Prozent verzeichnet werden. In einem Monat blieb die Zahl der Arbeitslosen prozentual unverändert.

Im Kalenderjahr 2019 waren in **Nordrhein-Westfalen** bei den Arbeitslosenzahlen schwerbehinderter Menschen im Vergleich zum Vormonat Rückgänge bis zu 1,7 Prozent und Steigerungen bis zu 3,4 Prozent zu verzeichnen. In Nordrhein-Westfalen sanken in **6** Monaten die Arbeitslosenzahlen um Werte zwischen 0,2 Prozent und 1,7 Prozent. 2019 waren in NRW durchschnittlich 47.266 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Das waren 189 Personen oder rund 0,4 Prozent mehr als im Jahresdurchschnitt 2018 (47.077).

In **Westfalen-Lippe** lagen die Zahlen arbeitsloser schwerbehinderter Menschen im Vergleich zum Vormonat zwischen 1,4 Prozent Rückgang und 3,6 Prozent Steigerung. Westfalen-Lippe konnte in **5** Mona-

ten Senkungen der Arbeitslosenzahlen zwischen 0,5 Prozent und 1,4 Prozent verzeichnen. In einem Monat blieb die Zahl der Arbeitslosen prozentual unverändert.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Petra Wallmann**

Telefon: 0251 591-3461

Fax: 0251 591-6566

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE

Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

1. Erhebung der Ausgleichsabgabe

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben gemäß § 163 Absatz 2 SGB IX einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr eine Anzeige über die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen abzugeben und die selbst errechnete Ausgleichsabgabe zu zahlen (§ 160 Absatz 4 Satz 1 SGB IX). Anzeigepflichtig sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, zahlungspflichtig sind sie jedoch nur, wenn die Beschäftigungspflicht nicht vollständig erfüllt wird. Diese wird in der Regel erfüllt, wenn 5 Prozent aller Beschäftigten im Unternehmen Menschen mit Behinderung sind. Wird die Beschäftigungspflicht nur teilweise erfüllt, staffelt sich die Höhe der Ausgleichsabgabe nach dem Erfüllungsgrad der Beschäftigungsquote: Je mehr Menschen mit Behinderung beschäftigt werden, desto geringer ist die Höhe der Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz.

Kontinuierlich ist in den letzten Jahren die Anzahl der Anzeigen von Firmen mit Sitz in Westfalen-Lippe gestiegen. Im Jahr 2019 erstatteten knapp 16.700 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim LWL-Inklusionsamt Arbeit ihre Anzeige. Auf Basis dieser Anzeigen wurden vom LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2019 insgesamt 56,9 Millionen Euro Ausgleichsabgabe erhoben. Die Ausgleichsabgabe ist im Vergleich zu den beiden Vorjahren in jedem Jahr um 1,6 Millionen Euro gestiegen. In den vergangenen Jahren sind die Einnahmen stetig gestiegen. Grund dafür ist die Erhöhung der Staffelbeiträge für unbesetzte Pflichtarbeitsplätze in den Jahren 2012 und 2016 um jeweils gut 10 Prozent. Die Prognose geht allerdings von einem allmählich sinkenden Aufkommen der Ausgleichsabgabe bei wachsendem Bedarf an Unterstützungsleistungen aus. Aufgrund des demografischen Wandels werden älter werdende Belegschaften mit einem höheren Anteil an schwerbehinderten Men-

Ausgleichsabgabe kann auch elektrisierend sein! Und das im positiven Sinne.

Eine Firma im Elektrobereich hatte Ausgleichsabgabe in Höhe von rund 14.500 Euro gezahlt. Nach der Zahlung erhielt sie davon Kenntnis, dass drei weitere Mitarbeiter schwerbehindert sind. Die Firma korrigierte daraufhin die ursprüngliche Anzeige und die Ausgleichsabgabe reduzierte sich dadurch auf rund 5.800 Euro, sodass die Firma rund 8.700 Euro vom LWL-Inklusionsamt Arbeit erstattet bekommen hat.

Guter Rat vom LWL-Inklusionsamt Arbeit:
Eine Nachmeldung ist für das laufende Erhebungsjahr und das Vorjahr möglich (siehe hierzu auch § 160 Absatz 4 Satz 8 SGB IX).



schen erwartet. Dass diese Entwicklung noch nicht zu geminderten Einnahmen bei der Ausgleichsabgabe geführt hat, ist vor allem auf die gute Entwicklung des Arbeitsmarkts zurückzuführen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in Westfalen-Lippe wächst weiter. Dadurch steigt auch die Bemessungsgrundlage für die Beschäftigungspflicht und die Folgen des demografischen Wandels zeigen sich noch nicht.

Mit der Ausgleichsabgabe werden die Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit finanziert. Deshalb hat sie zwei Funktionen: eine Ausgleichs- und eine Antriebsfunktion. Auf der einen Seite hat sie die Aufgabe, einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu schaffen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen und denen dadurch zusätzliche Kosten entstehen. Auf der anderen Seite soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Denn selbst wenn Ausgleichsabgabe gezahlt wird, besteht für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weiterhin die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Referatsleiterin
Referat Recht, Querschnitt,
Ausgleichsabgabe,
Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Hannelore Weidemann
 Telefon: 0251 591-3810
 E-Mail: hannelore.weidemann@lwl.org

2. Finanzsituation und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Finanzsituation

Im Jahr 2019 hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit Ausgleichsabgabe von privaten und öffentlichen Auftraggebern in Höhe von 56,9 Millionen Euro (+1,6 Millionen Euro) erhalten. Darüber hinaus standen 11,2 Millionen Euro (+1,5 Millionen Euro) aus dem Finanzausgleich der Inklusionsämter und 7,1 Millionen Euro (+2,6 Millionen Euro) als zweckgebundene Drittmittel zur Verfügung. Unter Berücksichtigung sonstiger Erträge in Höhe von 4,3 Millionen Euro (– 1,3 Millionen Euro) haben sich die Erträge im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um 4,4 Millionen Euro auf 79,5 Millionen Euro erhöht.¹

Demgegenüber standen Aufwendungen in Höhe von 64,2 Millionen Euro. Das Haushaltsjahr 2019 wurde daher im Bereich der Ausgleichsabgabe mit einem Jahresüberschuss in Höhe von 15,3 Millionen Euro abgeschlossen.

Der Bestand an liquiden Mitteln ist 2019 um 18,3 Millionen Euro auf 110,3 Millionen Euro angestiegen. Dieses Geld ist jedoch nicht frei verfügbar, da hiervon 59,5 Millionen Euro durch erteilte Förderzusagen und Bewilligungsbescheide gebunden sind. Die verfügbaren liquiden Mittel der Ausgleichsabgabe beliefen sich daher zum 31. Dezember 2019 auf 50,8 Millionen Euro.

Diese Ausgangslage darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den nächsten Jahren ein strukturelles finanzielles Risiko besteht. Aufgrund des demografischen Wandels ist davon auszugehen, dass der Anteil der schwerbehinderten Menschen in den nächsten Jahren spürbar zunehmen wird. Dies wird gleichzeitig zu geringeren Erträgen und höheren Aufwendungen führen: Einerseits werden mehr Menschen eine finanzielle Unterstützung benötigen, um einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen zu können. Gleichzeitig werden mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die

vorgeschriebene Beschäftigungsquote erfüllen, was zu geringeren Zahlungsverpflichtungen im Bereich der Ausgleichsabgabe führt.

Erträge und Aufwendungen 2019 im Saldo	In Millionen Euro
Erträge	79,5
Aufwendungen	64,2
Jahresergebnis	+15,3

Rechtliche Vorgabe für die Verwendung der Ausgleichsabgabe

Nach § 160 Absatz 5 SGB IX darf die Ausgleichsabgabe nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich Begleitender Hilfen im Arbeitsleben verwendet werden. Durch diese gesetzliche Zweckbindung kommt die Ausgleichsabgabe ausschließlich den Betroffenen zugute. Sie kann deshalb auch nicht für Verwaltungs- und Verfahrenskosten verwendet werden. Diese Kosten trägt der Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Zudem darf die Ausgleichsabgabe nur eingesetzt werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet 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,

¹ Im Unterschied zum Jahresbericht des Vorjahres wurde die Zahlung an den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nicht als Ertragsminderung, sondern entsprechend des Jahresabschlusses des LWL als Aufwand berücksichtigt.

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.

Zudem ist ein Anteil des Aufkommens an Ausgleichsabgabe nach § 160 Absatz 6 SGB IX an den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben weiterzuleiten.

Aufwendungen im Bereich der Ausgleichsabgabe

2019 hatte das LWL-Inklusionsamt Arbeit Aufwendungen in Höhe von 64,2 Millionen Euro:

- 35,1 Millionen Euro (inklusive der Sonderprogramme) wurden für die individuelle berufliche Integration schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgewendet. Davon entfielen 13,4 Millionen Euro auf schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Inklusionsbetrieben (IB).
- 15,0 Millionen Euro wurden zur Finanzierung der Integrationsfachdienste (IFD) in Trägerschaft Dritter bereitgestellt, die im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit und der Rehabilitationsträger Dienstleistungen für (schwer)behinderte Menschen und

deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur beruflichen Integration erbringen.

- 11,8 Millionen Euro wurden an den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben weitergeleitet.
- 2,3 Millionen Euro wurden für Sonstiges (zum Beispiel Schulungs- und Bildungsmaßnahmen und das Sonderprogramm Integration unternehmen! des Landes NRW) verwendet.

Die finanziellen Entwicklungen bei den bedeutendsten Fördermaßnahmen werden im Folgenden kurz dargestellt.

Begleitende Hilfen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

Nach § 27 Absatz 1 SchwbAV können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten, die mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen verbunden sind.

Aufgrund der Haushaltssituation wurde im Herbst 2015 die Bewilligungspraxis für diese Leistungen angepasst. Die Leistungsvoraussetzungen wurden konkretisiert und neue Ermessensrichtlinien erlassen, um so zu einer einheitlicheren Entscheidungspraxis zu gelangen. Seitdem sind die Fallzahlen und die Zahlungen an private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe) kontinuierlich rückläufig. Im Jahr 2019 hat sich der Betrag im Vergleich zum Vorjahr um weitere 0,2 Millionen Euro auf 4,4 Millionen Euro reduziert.

Erträge des LWL-Inklusionsamts Arbeit im Bereich der Ausgleichsabgabe 2019 in Millionen Euro

Bezeichnung	2018	2019
Erträge aus der Ausgleichsabgabe	55,3	56,9
Zuweisung aus dem Finanzausgleich	9,7	11,2
Drittmittel	4,5	7,1
Sonstiges	5,6	4,3
Insgesamt	75,1	79,5

Aufwendungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit und der örtlichen Träger im Bereich der Ausgleichsabgabe 2019 in Millionen Euro (einschließlich Drittmitteln)

Aufwand	2018	2019
Zahlung an den Ausgleichsfonds	11,1	11,8
Leistungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	22,1	22,4
davon Leistungen an Inklusionsbetriebe	12,8	13,4
Leistungen an schwerbehinderte Menschen direkt	5,3	5,3
übrige Leistungen	24,5	24,7
Insgesamt	63,0	64,2
davon LWL-Inklusionsamt	58,6	59,8
davon örtliche Träger	4,4	4,4

Förderung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Inklusionsbetrieben

Aus finanziellen Gründen wurde 2014 beschlossen, keine zusätzlichen Arbeits- und Ausbildungsplätze in Inklusionsbetrieben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zu finanzieren. Lediglich die zu diesem Zeitpunkt bereits vorhandenen Plätze sollten weiterhin gefördert werden.

Neue Arbeits- und Ausbildungsplätze konnten allerdings ab 2017 durch das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geschaffen werden. Ab 2020 besteht die Möglichkeit, weitere Plätze durch das Projekt „LWL350plus“ zu fördern, das aus dem LWL-Haushalt finanziert wird.

Die Aufwendungen in diesem Bereich sind 2019 unter Berücksichtigung der aus Drittmitteln finanzierten Plätze auf 13,4 Millionen Euro angestiegen.

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste (IFD) sind Dienste Dritter, die das LWL-Inklusionsamt Arbeit bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt. Aufgabenschwerpunkte sind die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen sowie die Gestaltung der Übergänge aus (Förder-) Schulen im Rahmen von KAoA-STAR, den Werkstätten für behinderte Menschen sowie der Psychiatrie. Dem LWL-Inklusionsamt Arbeit obliegt die Struktur-

verantwortung im Sinne eines qualifizierten, langfristigen und damit verlässlichen Angebots an Integrationsbegleitung für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Für die IFD wurden im Jahr 2019 15,0 Millionen Euro aufgewendet, was einem Anteil von 23,4 Prozent der Gesamtaufwendungen (inklusive Zahlungen an den Ausgleichsfonds) entspricht.

LWL-Budget für Arbeit

Mit dem LWL-Budget für Arbeit werden Übergänge von Beschäftigten aus dem Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Darüber hinaus werden Personen unterstützt, die nicht in einer WfbM arbeiten, allerdings die Aufnahmevoraussetzungen für eine WfbM erfüllen würden (sogenannte Werkstattalternativfälle).

Das LWL-Budget für Arbeit umfasst insbesondere Lohnkostenzuschüsse zur Abgeltung der außergewöhnlichen Belastung und der personellen Unterstützung, die sich aus der Art oder Schwere der Behinderung der Menschen mit Behinderung ergeben.

Die Lohnkostenzuschüsse für Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich einer WfbM, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, werden seit 2018 aus Mitteln der Eingliederungshilfe refinanziert. Dies betrifft allerdings nur die Leistungen, die ab dem 1. Januar 2018 neu bewilligt werden. Daher wird die vollständige Entlastung der Ausgleichsabgabe erst zum 1. Januar 2023 nach Auslaufen aller vor 2018 bewilligten Zuschüsse vollständig wirksam. Lohnkostenzuschüsse

für Werkstattalternativfälle werden weiterhin aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

Im Jahr 2019 belief sich der Aufwand für das LWL-Budget für Arbeit auf 6,5 Millionen Euro. Hiervon wurden 3,8 Millionen Euro aus Mitteln der Eingliederungshilfe refinanziert.

KAoA-STAR (Kein Abschluss ohne Anschluss – Schule trifft Arbeitswelt)

Das Förderprogramm KAoA-STAR verfolgt das Ziel, durch eine frühzeitige, systematische und standardisierte Berufsorientierung Schülerinnen und Schülern mit Handicap eine adäquate Anschlussperspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder andere berufsvorbereitende Maßnahmen) zu ermöglichen.

Das Programm wird zu je einem Drittel durch die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und die beiden Landschaftsverbände in NRW finanziert. Der auf das LWL-Inklusionsamt Arbeit entfallende Aufwand betrug 2019 1,2 Millionen Euro.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiter
Referat Finanzen
Daniel Brinkmann**

Telefon: 0251 591-4862

E-Mail: daniel.brinkmann@lwl.org

3. Leistungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe)

Verwendungszweck	2018	2019
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen		
· Aufwand in Euro	652.420	632.239
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	169	138
· davon weiblich	32	21
Behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen		
· Aufwand in Euro	967.285	880.486
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	203	280
· davon weiblich	64	84
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen		
· Aufwand in Euro	4.587.129	4.370.759
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.534	1.244
· davon weiblich	501	422
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung		
· Aufwand in Euro	55.439	52.980
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	30	26
· davon weiblich	16	16
Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements		
· Aufwand in Euro	0	–
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt		
· Aufwand in Euro	6.262.273	5.936.464
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.936	1.688
· davon weiblich	613	543
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger		
Technische Arbeitshilfen		
· Aufwand in Euro	3.053.670	3.028.062
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.735	1.535
· davon weiblich	804	730
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die örtlichen Träger insgesamt		
· Aufwand in Euro	9.315.943	8.964.526
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	3.671	3.223
· davon weiblich	1.417	1.273

4. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Verwendungszweck	2018	2019
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Leistungen zur Arbeitsassistenz		
· Aufwand in Euro	2.761.236	2.871.510
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	382	407
· davon weiblich	205	214
Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten		
· Aufwand in Euro	1.060.049	906.600
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	339	314
· davon weiblich	147	126
Unterstützte Beschäftigung		
· Aufwand in Euro	79.231	84.487
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	50	57
· davon weiblich	21	18
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt		
· Aufwand in Euro	3.900.516	3.862.597
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	771	778
· davon weiblich	373	358
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger		
Technische Arbeitshilfen		
· Aufwand in Euro	680.503	805.891
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	350	357
· davon weiblich	159	172
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes		
· Aufwand in Euro	640.716	460.171
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	90	63
· davon weiblich	54	29
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit		
· Aufwand in Euro	22.070	88.438
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	14	24
· davon weiblich	2	7
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung		
· Aufwand in Euro	6.273	39.778
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	10	9
· davon weiblich	8	5
Hilfen in besonderen Lebenslagen		
· Aufwand in Euro	46.011	24.195
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	38	25
· davon weiblich	21	13
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger insgesamt		
· Aufwand in Euro	1.395.573	1.418.473
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	502	478
· davon weiblich	244	226
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die örtlichen Träger insgesamt		
· Aufwand in Euro	5.296.089	5.281.070
· Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.273	1256
· davon weiblich	617	584

5. Prozentualer Anteil der Altersgruppen bei den Mittelvergaben durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit* (ohne Inklusionsbetriebe)

	Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	Einrichtung von Arbeitsplätzen	Außer-gewöhnliche Belastungen	Berufliche Fortbildung	Arbeits-assistenz
	Anteil in Prozent				
Altersgruppe					
unter 18 Jahre	0	0	0	0,6	0
18–29 Jahre	31,7	5,5	8,0	15,9	16,5
30–39 Jahre	18,3	17,0	13,3	22,7	19,0
40–49 Jahre	18,3	27,0	25,9	24,4	27,0
50–59 Jahre	32,5	38,5	41,8	33,6	32,7
60 Jahre und älter	4,2	12,0	11,0	2,8	4,8

* Datengrundlage: 2.383 ausgewertete Leistungsfälle (OASIS)

6. Förderungen von Inklusionsbetrieben inklusive AiB* durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit

Verwendungszweck	2018	2019
	Aufwand in Euro	
Aufbau, Ausstattung, Erweiterung, Modernisierung, Beratung	443.367	1.240.516 **
Besonderer Aufwand	3.891.188	4.074.678
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	7.799.566	8.085.924
Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	2.210	2.270
· davon weiblich	878	868
Anzahl der Inklusionsbetriebe	165	171
Insgesamt	12.134.121	13.401.118

* Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb (AiB)“

** 2019 inklusive Aufwendungen aus dem Landesprogramm „Integration Unternehmen!“ in Höhe von 0,9 Millionen Euro (Drittmittel).

7. Übrige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Verwendungszweck	2018	2019
	Aufwand in Euro	
Psychosoziale Betreuung/Leistungen an Integrationsfachdienste	14.819.649	15.023.799
Institutionelle Förderung (insbesondere Werkstätten für behinderte Menschen)	291.304	188.870
Sonderprogramme „aktion5“, „Übergang plus 3“, „KAoA-STAR, LWL-Budget für Arbeit	7.256.029	7.458.643
Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen	617.980	628.644
Sonstiges		
· Forschungs- und Modellvorhaben	1.141.601	1.187.377
· Präventionsfachdienst Sucht und Psyche	280.221	279.498
Insgesamt	25.108.823	24.766.891

BEGLEITENDE HILFEN IM ARBEITSLEBEN

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. „Wir sehen uns als Partner von Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Wir haben das Ziel, die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Schwerbehinderung zu verbessern und sie an die Fertigkeiten und Fähigkeiten des behinderten Menschen anzupassen, um deren Beschäftigungsverhältnisse zu sichern“, so Eva Jäger-Kuhlmann, Referatsleiterin im LWL-Inklusionsamt Arbeit.

Die sogenannten Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben gehören dabei zu den Kernaufgaben des LWL-Inklusionsamts Arbeit.

Konkret geht es um Hilfen wie beispielsweise die behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsstätte oder des Arbeitsplatzes, Fortbildungen für Menschen mit Schwerbehinderung oder die Gewährung von notwendiger Arbeitsassistenten. Diese Hilfen verfolgen alle das Ziel, dass Betroffene auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie passgenau, das heißt, entsprechend ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten, eingesetzt sind.

Die Mitarbeitenden des LWL-Inklusionsamts Arbeit haben im Jahr 2019 insgesamt 9,8 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für Begleitende Hilfen an Arbeitgeber und Menschen mit Schwerbehinderungen ausgezahlt und damit für 2.466 Menschen ganz konkret einen wertvollen Beitrag für einen „inkluisiven Arbeitsmarkt“ geleistet.

Für die Mitarbeitenden des LWL-Inklusionsamts Arbeit ist es wichtig, jeden Einzelfall gesondert zu betrachten, um den individuellen Bedürfnissen des behinderten Menschen gerecht zu werden. Sehr häufig geht ein Betriebsbesuch voraus, in dem die Verhältnisse vor Ort begutachtet werden und zusammen mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und dem betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten nach Lösungen gesucht wird.

„Uns sind die von öffentlichen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gezahlten Mittel der Ausgleichsabgabe für die Förderung von schwerbehinderten Menschen anvertraut und wir sehen es als unsere Verpflichtung, diese sorgfältig und sinnvoll

einzusetzen und dort zu helfen, wo tatsächlich ein Bedarf besteht. Das kann man in der Regel nicht vom Schreibtisch aus. Denn wir wollen individuelle, langfristige, praxistaugliche Lösungen finden, die alle Beteiligten zufriedenstellen“, betont die Referatsleiterin. Das gelingt nur, wenn die verschiedenen Fördermöglichkeiten und das „Know-how“ verschiedener Experten, wie des Technischen Beratungsdienstes, der IFDs, der Fachdienste für Menschen mit Sehbehinderung oder der Fachdienste für Menschen mit Hörbehinderung so miteinander in Einklang gebracht werden, dass optimale Lösungen für den betroffenen schwerbehinderten Menschen und seinen Arbeitgeber gefunden werden. Die Fallmanagerinnen und Fallmanager des LWL-Inklusionsamts Arbeit agieren in diesem Kontext als Lotse, Berater und Entscheider.

Als Lotse, Berater und Entscheider begleiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Beschäftigte auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt.

Die umfassende berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen in das Arbeitsleben und die Bewältigung der Arbeitsanforderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt erfordern im Einzelfall auch die notwendige persönliche Unterstützung des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang spielen Arbeitsassistentenleistungen, die an den schwerbehinderten Menschen für die Beschäftigung einer Assistentenkraft geleistet werden, eine große Rolle.

Arbeitsassistenten im Sinne der Regelungen des SGB IX ist die bei der Arbeitsausführung, über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mit Assistenzbedarf durch eine persönliche Assistentenkraft. Gerade auch Menschen mit Hörbehinderung kommen diese Leistungen häufig zugute.

■ Praxisfall – Die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben im Fallmanagement

Viele Beteiligte verfolgen ein Ziel

Am Beispiel eines Unternehmens aus dem Kreis Unna wird deutlich, in welcher Weise und mit welchen Beteiligten dem Ziel – dem Entstehen behinderungsbedingter Nachteile im Arbeitsleben vorzubeugen oder bestehende Nachteile auszugleichen – Rechnung getragen wird.

Der Arbeitgeber Amazon ist vielen bekannt als Online-Versandhändler. Dem LWL-Inklusionsamt Arbeit ist die Amazon Logistik Werne GmbH in Werne aber insbesondere durch zahlreiche Kontakte im Hinblick auf die dort beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung bekannt. Schon im Jahr 2016 kam das Unternehmen auf das LWL-Inklusionsamt Arbeit zu und bat um Unterstützung bei der Beschäftigung der hörbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel war es, die Voraussetzungen für eine möglichst langfristige behinderungsgerechte Beschäftigung zu schaffen.

Das Unternehmen engagiert sich besonders für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung:

Im Jahr 2018 hat das Unternehmen auf rund 1.900 anrechenbaren Arbeitsplätzen rund 140 Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung beschäftigt und damit eine Beschäftigungsquote von rund 7 Prozent. Insbesondere die Zahl der beschäftigten Menschen mit Hörbehinderung steigerte sich kontinuierlich. Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat engagieren sich gemeinsam mit dem Arbeitgeber für die Einstellung von Menschen mit Behinderung. Dies zeigen zahlreiche Beispiele:

Die Schwerbehindertenvertretung, Herr Bernd Kollmer, stellt in der Regel im Vorfeld der Einstellung bereits durch eine Kontaktaufnahme mit der Fallmanagerin beim LWL-Inklusionsamt Arbeit sicher, dass im Hinblick auf die entsprechenden Behinderungen ein guter Ein-

stieg ermöglicht wird. So auch im Rahmen der Einstellung eines Auszubildenden für den Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“, bei dem eine Hörbehinderung (Taubheit) vorliegt.

Die Fallmanagerinnen und Fallmanager informieren auch als „Lotse“ über vorrangige Kostenträger oder Netzwerkpartner (Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, örtliche Fachstellen, Integrationsfachdienste) und geben Kontaktdaten weiter.

Im Zusammenhang mit der Einstellung eines Auszubildenden mit Hörbehinderung im Jahr 2019 setzte sich Herr Kollmer mit der Fallmanagerin beim LWL-Inklusionsamt in Verbindung. Diese stellte fest, dass der Auszubildende aufgrund seiner Behinderung im Rahmen von betrieblichen Unterweisungen, Schulungen sowie Quartals- und Abschlussfeedbackgesprächen Arbeitsassistenz in Form von Gebärdensprachdolmetschern benötigen wird. Herr Kollmer wurde informiert, dass die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz während der Berufsausbildung von der Agentur für Arbeit als zuständiger Rehabilitationsträger zu tragen sind und die Integrationsämter in Abstimmung mit den Rehabilitationsträgern die Leistung ausführen. Der Auszubildende hat mit Unterstützung von Herrn Kollmer den Antrag auf Leistungen zur Teilhabe bei der Agentur für Arbeit gestellt. Die Agentur für Arbeit Hamm hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit unter entsprechender Kostenzusage um Ausführung der Leistung gebeten. Auf der Basis einer fachdienstlichen Stellungnahme des Fachberaters für Menschen mit Hörbehinderung des Integrationsfachdienstes, Herr Martin Lauff, zum Umfang der notwendigen Gebärdensprachdolmetscherleistungen hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit dann die Arbeitsassistenz in Form eines Gebärdensprachdolmetscher-Kontingentes bewilligt.

Fortsetzung Praxisfall – Die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben im Fallmanagement

Der Fachberater für Menschen mit Hörbehinderung ist aufgrund der Vielzahl der bei der Amazon Logistik Werne GmbH beschäftigten Menschen mit Hörbehinderung (Ende 2019: 35 Personen) regelmäßig im Betrieb, um die Menschen mit Hörbehinderung, die Schwerbehindertenvertretung oder den Arbeitgeber zu beraten und zu unterstützen.

Im Jahr 2019 wurde dem Unternehmen ein Zuschuss für die Kosten der Gebärdensprachdolmetscher im Rahmen der Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hörbehinderung an einer fachlichen Ausbildung bewilligt. Der Fachberater für Menschen mit Hörbehinderung des Integrationsfachdienstes plante darüber hinaus ein mehrtägiges Kollegenseminar. In den Beratungsprozess waren neben dem Anbieter des Seminars die Fachkoordination für Menschen mit Hörbehinderung des LWL-Inklusionsamts Arbeit, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalabteilung involviert. Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wurden seitens des LWL-Inklusionsamts Arbeit die Kosten des Kollegenseminars bezuschusst. Der Arbeitgeber stellte die Beschäftigten mit Hörbehinderung und deren hörende Kollegen unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei, damit diese das Wochenendseminar besuchen konnten. Auch die Reisekosten wurden vom Arbeitgeber getragen.

Im Jahr 2018 wurde schließlich auch ein Zuschuss für die Kosten eines Blindenleitsystems vom LWL-Inklusionsamt Arbeit bewilligt, da auch einige Beschäftigte eine Sehbehinderung haben.

2019 wurde der Arbeitgeber vom LWL-Inklusionsamt Arbeit zudem bei dem schwierigen Vorhaben unterstützt, die Teilnahme an den Startmeetings auch den Menschen mit Hörbehinderung, die über eine Gebärdensprachkompetenz verfügen, zu ermöglichen. Startmeetings sind ein kurzes, aber kompaktes und inhaltlich stets unterschiedliches Briefing der Teams jeweils zu

Beginn der verschiedenen Schichten. Dort wird über anstehende Aufgaben, Sicherheitshinweise oder Ähnliches informiert. Die Informationsübermittlung für die hörbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte über ein Video-Dolmetschen sichergestellt werden. Einen Anbieter auf dem „noch jungen Markt“ des Video-Dolmetschens zu finden, war jedoch schwierig. Der Anbieter sollte etliche Einsätze und zu unterschiedlichen Zeiten abdecken – aufgrund des Schichtbetriebes also auch am späten Abend. Außerdem musste die Technik geeignet und zuverlässig sein. Unter Beteiligung des Fachdienstes für Menschen mit Hörbehinderung des LWL-Inklusionsamts Arbeit, dem Integrationsfachdienst und dem Fallmanagement des LWL-Inklusionsamts Arbeit wurde ein geeigneter Anbieter jedoch gefunden. Bis Ende 2019 konnten die Rahmenbedingungen für eine neue Testphase geklärt werden. Für die Zukunft ist geplant, dass Startmeetings zu Beginn jeder Schicht vor einem Bildschirm stattfinden, sodass die Menschen mit Hörbehinderung den Inhalten mithilfe von Video-Dolmetschern folgen können.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiterin Einzelfallhilfen
Schwerbehindertenrecht,
Technischer Beratungsdienst,
Bergmannsversorgungsschein**

Eva Jäger-Kuhlmann
Telefon: 0251 591-3815

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

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 137

TECHNISCHER BERATUNGSDIENST

Technischer Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

1. Aufgaben und Ziele

Die Kernaufgabe des Fachdienstes ist es, durch technische und organisatorische Maßnahmen Arbeitsplätze und Arbeitsstätten so zu gestalten, dass die Fähigkeiten des Menschen mit Schwerbehinderung und die an ihn gestellten Anforderungen zur Ausführung der Aufgabe übereinstimmen.

Bei physischen Behinderungen ist es naheliegend, nicht mehr vorhandene oder beeinträchtigte körperliche Funktionen durch behinderungskompensierende Technologien zu substituieren bzw. zu unterstützen.

Die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung verfolgt neben dem Ziel der Teilhabe am Arbeitsleben das der Prävention. Durch den gezielten Abbau von Belastungen und die Anpassung von individuellen Fähigkeiten an die Anforderungen am Arbeitsplatz kann eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden. Gerade bei schon bestehenden Belastungen und Funktionseinschränkungen aufgrund einer Schwerbehinderung können durch präventive Maßnahmen die Voraussetzungen für eine dauerhafte Weiterbeschäftigung deutlich verbessert werden.

Noch ist es keine Selbstverständlichkeit, dass Menschen mit geistiger, psychischer oder kognitiver Behinderung bei den Überlegungen zur Nutzung behinderungskompensierender Technologien mit einbezogen werden. Digitale Technologien durchdringen die Arbeitswelt. Mit ihnen werden gleichermaßen Chancen wie Risiken für Beschäftigte in ganz unterschiedlichen Bereichen verbunden. Gleiches gilt für Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind. Für den Technischen Beratungsdienst gibt es also gute Gründe, sich mit den Themen der Adaptionfähigkeit oder der Barrierefreiheit digitaler Technologien im Handlungsfeld Behinderung regelhaft zu beschäftigen und Nutzungsmöglichkei-

Praxisfall Technischer Beratungsdienst

Anpassungen machen die Tätigkeit auch wirtschaftlich sinnvoll

Für die 46-jährige Ruth S. veränderte ein Verkehrsunfall ihr Leben. Die seit 1998 bei der Firma Flender GmbH beschäftigte Bürofachkraft erlitt im Alter von zehn Jahren ein Schädel-Hirn-Trauma sowie eine Halbseitenlähmung.

Aufgrund ihrer kognitiven und motorischen Einschränkungen konnte Ruth S. mit den spezifischen EDV-Programmen und den steigenden Anforderungen auf Dauer nicht mehr sicher umgehen. Ihre Konzentrationsfähigkeit nahm immer weiter ab. So erhielt sie ein eigenes Büro, damit sie ruhiger und ohne Ablenkung arbeiten konnte. Auch ein Jobcoach wurde ihr zur Seite gestellt, der mit ihr die Eingaben am PC trainierte.

Es blieben aufgrund ihrer kognitiven und körperlichen Einschränkungen jedoch letztlich immer weniger Tätigkeiten, die sie noch als Bürofachkraft erledigen konnte. Ein ganzer Arbeitstag war damit nicht mehr ausgefüllt.

Die Firma Flender GmbH baut Getriebe und Kuppungen, unter anderem für Windkraftanlagen und Pumpstationen. Um das Arbeitsverhältnis weiter aufrechterhalten zu können, wurde nach alternativen, zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht: Konnte Ruth S. vielleicht zusätzlich auch Tätigkeiten in der Produktion übernehmen? War das mit ihren Einschränkungen möglich? Hier schaltete

das Unternehmen gemeinsam mit der dortigen Schwerbehindertenvertretung den Technischen Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamts Arbeit ein. Dieser suchte den Betrieb auf und ermittelte folgende Aufgabe:

Kleine Kupplungsteile sollten in einfachen Bedienungsschritten verpackt und etikettiert werden. Gibt es eine Lösung, die den Anforderungen entspricht und gleichzeitig auch wirtschaftlich sinnvoll ist? Der Technische Beratungsdienst fand eine. Eine teilautomatische Verpackungsmaschine, die mit technischen Spezifikationen den Fähigkeiten der Mitarbeiterin angepasst wurde. Teile müssen eingelegt werden und die Maschine verpackt, verschweißt und etikettiert diese. Die Maschine unterstützt gleichzeitig durch ein Pop-up-Fenster die Bedienerin und zeigt ihr an, was zu tun ist. Sie erkennt auch Fehler, sodass die Bedienerin über den ganzen Arbeitsprozess hinweg angeleitet wird.

Das war es! Das konnte Ruth S. schaffen! So dauerte die Entscheidung der Firma Flender GmbH auch nicht lange. Die teilautomatische Verpackungsmaschine wurde mit finanzieller Unterstützung des LWL-Inklusionsamts Arbeit aus Mitteln der Ausgleichsabgabe angeschafft. Und Ruth S. schaffte es! An der Verpackungsmaschine kommt sie gut klar.

Ruth S. wechselt nun zwischen Büro und Verpackung – je nach Arbeitsanfall und so, wie es ihr möglich ist. Sie und auch ihr Arbeitgeber sind mit der neuen Arbeitssituation sehr zufrieden.



Ruth S. bei der Arbeit an der Verpackungsmaschine

Der Technische Beratungsdienst ist auch bei dem Aufbau und der Erweiterung von Integrationsprojekten ein wichtiger Partner. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen den Fokus dabei sowohl auf die Beratung zur Gestaltung von ergonomischen, behinderungsgerechten und barrierefreien Arbeitsstätten als auch auf die Nachhaltigkeit der oft kostenintensiven Anschaffungen.

Darüber hinaus prüft der Technische Beratungsdienst in Kündigungsschutzverfahren Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung. Ferner berät er Menschen mit Schwerbehinderung im Berufsleben auch bei der Beschaffung und Erhaltung von barrierefreiem Wohnraum sowie bei der behinderungsgerechten Ausrüstung von Kraftfahrzeugen. Das Aufgabengebiet umfasst zudem die Beratung und Begutachtung in Leistungsfällen der Kriegsopferfürsorge, der Opfer von Gewalttaten und Impfschädigungen sowie der Eingliederungshilfe und der Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Amtshilfe für Rehabilitationsträger.

ten aufzuzeigen. Ein Ziel des Technischen Beratungsdienstes ist es, mehr Menschen mit geistiger, psychischer oder kognitiver Behinderung durch die Nutzung innovativer digitaler Lern- und Assistenzsysteme zu befähigen, in den Betrieben und Dienststellen der Region zu arbeiten.

Im Rahmen der sogenannten begleitenden Hilfe im Arbeitsleben kommt den Aufgaben des Technischen Beratungsdienstes eine zentrale Rolle zu. Für Menschen mit einer Schwerbehinderung bestehen häufig hohe Vermittlungshemmnisse. Das vorrangige Ziel der beschäftigungssichernden Maßnahmen ist es daher, Arbeitslosigkeit erst gar nicht eintreten zu lassen.

2. Im Jahr 2019 erbrachte Dienstleistungen

Im Jahr 2019 besuchten die 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes **451 Betriebe und Dienststellen** im gesamten LWL-Zuständigkeitsbereich. An den Arbeitsplätzen der dort tätigen Menschen mit den verschiedensten Behinderungen wurden die Arbeitsanforderungen ermittelt und mit den behinderungsbedingten Funktionseinschränkungen verglichen. Die ermittelten Beeinträchtigungen konnten oftmals durch behinderungskompensierende Technologien beziehungsweise durch entsprechend individuelle Umgestaltungsmaßnahmen kompensiert oder erheblich gemindert werden. An den technisch und organisatorisch beurteilten Arbeitsplätzen waren **668 betroffene Menschen, 244 Frauen und 424 Männer**, sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Bei **268 dieser Arbeitsplatzanalysen folgte eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.**

Durch die vom Technischen Beratungsdienst durchgeführten Beurteilungen und Gestaltungen **in Kündigungsschutzverfahren konnten durch innerbetriebliche Umsetzungen 5 bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert und fortgeführt werden.**

In 330 Fällen konnten die Mitarbeitenden des Technischen Beratungsdienstes die Gewährung eines laufenden finanziellen Ausgleichs für außergewöhnliche Belastungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung von besonders betroffenen Mitarbei-

tern als stabilisierend für das Beschäftigungsverhältnis vorschlagen.

Im Rahmen des **Kündigungsschutzes** wurde der Technische Beratungsdienst in **5** Fällen mit der Erstellung eines fachdienstlichen Gutachtens beauftragt.

Auf der Grundlage der **Kraftfahrzeughilfeverordnung (KfzHV)** waren **5** Anträge zu beurteilen. **2** Beratungen führten zur Gründung beziehungsweise Erhaltung einer **Selbstständigen beruflichen Existenz** und in **3** 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 **9** Beratungen.

Zum erfolgreichen **Aufbau von Integrationsprojekten leisteten** die Ingenieure bei **9** Projekten ihren Beitrag.

In **10** 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.

3. Zusammenarbeit mit den Kammern

Auf der Grundlage von § 185 Absatz 2 SGB IX finanzierte das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2019 2,5 Stellenanteile für Inklusionsberater bei fünf Kammern in Westfalen-Lippe.

Als Bindeglied zwischen den Unternehmensführungen und den Systempartnern für Menschen mit Behinderung im Beruf zeichnen sich die Inklusionsberater der Kammern durch ihre Arbeitgebernähe und eine regionale Vernetzung aus. Aufgrund ihrer regionalen Kenntnisse können sich die Berater der Kammern auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten ihrer Mitgliedsunternehmen spezifisch einstellen und zielgerichtet beraten. Die Berater bei den Kammern sind keineswegs als eine Doppelung oder ein Ersatz für vorhandene Systembeteiligte zu verstehen. Durch ihre „Lotsenfunktion“ gewährleisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielmehr zunächst den ersten Zugang der Unternehmensleitungen und der Betroffenen zu den vorhandenen Systemen. Die große Anzahl der

Ausbildungs- und Betriebsberater in den Kammern ist aufgrund der gegebenen internen Zusammenarbeit für die Thematik der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisiert. Dieser „Schneeballeffekt“ stellt einen nicht zu unterschätzenden Mehrwert dar. Bei Veranstaltungen für die Mitgliedsunternehmen und den regelmäßig erscheinenden Drucksachen der Kammern berichten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit über fachliche und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten bei der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung ins Arbeitsleben.

Aufgrund der Anbindung der Fachberater an den Technischen Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamts Arbeit und regelmäßig stattfindender Austauschtreffen, sind ein aktueller Wissenstransfer und die gezielte Beteiligung bei Projekten des Fördermittelgebers gewährleistet.

Neue Perspektive nach Unfall: vom CNC-Fräser zum Ausbilder

Die Bedienung der CNC-Fräse war schon mehrere Jahre die Hauptaufgabe von Matthias H. bei dem Handwerksunternehmen Maschinenbau Lienenbrügger GmbH in Dülmen – bis er sich bei einem Gleitschirmunfall den ersten Lendenwirbel brach. Die Arbeit an der Maschine konnte er nicht mehr ausführen. Mit Unterstützung der Inklusionsberatung der Handwerkskammer Münster fand er im Betrieb eine neue Perspektive.

Eine Böe erfasste Matthias H. beim Gleitschirmstart im Sauerland und ließ ihn aus 10 Metern Höhe zu Boden stürzen. Der Aufprall war so heftig, dass er sich nicht mehr bewegen konnte. „Ich wurde mit einem Hubschrauber direkt in eine Klinik geflogen und unmittelbar ärztlich versorgt. Aber durch den Bruch des ersten Lendenwirbels bleibt mein Geh- und Stehvermögen auf Dauer eingeschränkt“, musste Matthias H. erfahren. Auch drei Operationen und eine anschließende intensive Rehabilitationsmaßnahme konnten das nicht gänzlich verhindern.

Ein Wiedereingliederungsversuch an seinem alten Arbeitsplatz an einer großen CNC-Fräsmaschine, die von einem Podest aus eingerichtet und bedient wird, machte klar, dass der 41-Jährige diese Tätigkeit nicht mehr ausüben konnte.

„Wir müssen prüfen, wie wir die Kenntnisse und die Erfahrungen von Matthias weiterhin für den Betrieb nutzen können“, forderte Lienenbrügger-Geschäftsführer Frank S. von seinen Führungskräften. Aus früheren Kontakten war ihm die Inklusionsberatungsstelle bei der Handwerkskammer Münster bekannt. Sie berät in Kooperation mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit Handwerksbetriebe bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Ein gemeinsamer Ter-

min mit dem Berater, Bernhard Stürer, im Betrieb wurde vereinbart.

In dem Gespräch kam eine Idee auf: Der Betrieb hat Bedarf an Mitarbeitern mit Spezialwissen in der Metallbearbeitung, im Umgang mit computergesteuerten



Maschinen und mit Kenntnissen über die fortschreitende Digitalisierung in der Fertigung. Mit den steigenden Anforderungen an die Mitarbeiter verändern sich auch die Ausbildungsinhalte im Betrieb. Warum nicht Matthias H. verstärkt in der Ausbildung des Berufsnachwuchses einsetzen?



Matthias H. zeigt dem Auszubildenden Max J. die ersten Programmierschritte an der CNC-Fräse.

Matthias H. übernahm gerne die neue Tätigkeit als Ausbildungsunterstützer. Er absolvierte vorher noch eine EDV-Schulung und erwarb den Ausbildereignungsnachweis. Der Betrieb schaffte eine kleinere CNC-Universalfräsmaschine an und richtete einen Programmierarbeitsplatz ein. Dort leitet Matthias H. nun die Auszubildenden praktisch an und vermittelt ihnen Know-how für die spätere Tätigkeit an den Großmaschinen.

Die Rentenversicherung übernahm die Kosten für die EDV-Schulung und die Ausbildereignungsprüfung. Mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit prüfte Bernhard Stürer die Förderung der neuen Arbeitsplatzeinrichtung.

Für die neue Maschine und den Programmierarbeitsplatz erhielt das Unternehmen einen Zuschuss aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Technischer Beratungsdienst
Frank Schrapper**
Telefon: 0251 591-3580
E-Mail: frank.schrapper@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe Seite 139

BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Besonderer Kündigungsschutz nach dem SGB IX

Entwicklung der Kündigungsschutzverfahren

Der Gesetzgeber stellt schwerbehinderte und durch die Agentur für Arbeit den schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Menschen unter einen besonderen Kündigungsschutz des SGB IX. Nach § 168 SGB IX bedarf jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen, die eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber beabsichtigt auszusprechen, der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Dieser besondere Kündigungsschutz tritt neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz. Sein Sinn und Zweck ist es, die behinderungsbedingten Nachteile, die schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben erfahren können, auszugleichen. Demgegenüber verfolgt der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) den Zweck, die soziale Rechtfertigung der Kündigung zu überprüfen.

Eine ohne die Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochene Kündigung ist unheilbar nichtig. Sie kann auch nicht mehr im Nachhinein geheilt werden.

Beabsichtigt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu kündigen, muss er beim zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung beantragen.

Örtlich zuständig ist das Integrationsamt, in dessen Zuständigkeitsbereich sich der Betrieb des Arbeitgebers befindet. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit prüft nach Eingang des Antrags dessen Zulässigkeit und leitet das Kündigungsverfahren ein. Im weiteren Verfahren wird die schwerbehinderte Arbeitnehmerin oder der schwerbehinderte Arbeitnehmer angehört und auch von den Interessenvertretungen des Betrie-

Zu bearbeitende Kündigungsanträge

Jahr	Neueingang		Restbestand aus Vorjahr	Zu bearbeitende Kündigungsanträge		
	Anzahl	Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent		insgesamt	davon 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

Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen

Jahr	2017	2018	2019
Abgeschlossene Verfahren insgesamt	2.415	2.453	2.620
darunter betroffene Frauen insgesamt	875	850	834
in Prozent	36,2	34,7	31,8
Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen			
insgesamt	2.415 = 100 Prozent	2.453 = 100 Prozent	2.620 = 100 Prozent
Personenbedingte Gründe (in Prozent)	30,0	25,2	25,6
Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit	17,7	13,9	15,0
Leistungseinschränkungen wegen Krankheit/Behinderung	11,4	9,9	9,6
behinderungsunabhängige Leistungsmängel	0,9	1,4	1,0
Verhaltensbedingte Gründe (in Prozent)	22,2	20,7	21,9
Betriebsbedingte Gründe (in Prozent)	47,8	54,1	52,5
Betriebsauflösung/Betriebsstilllegung	14,4	25,0	19,2
wesentliche Betriebseinschränkung	3,4	2,8	6,3
Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen (zum Beispiel Rationalisierung, Auftragsmangel)	30,0	26,3	27,0

bes oder der Dienststelle, wie Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, wird eine Stellungnahme zum vorgetragenen Kündigungsgrund eingeholt. Wesentliche Unterstützung erhalten die Fallmanagerinnen und Fallmanager des LWL-Inklusionsamts Arbeit dabei durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den 47 örtlichen Fachstellen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Auf diese sind elementare Aufgaben

des besonderen Kündigungsschutzverfahrens übertragen. So ermitteln die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts vor Ort den dem Kündigungsantrag zugrunde liegenden Sachverhalt und führen die erforderlichen Anhörungen und Kündigungsverhandlungen mit allen Beteiligten des Verfahrens im Betrieb durch. Sinn und Zweck dieser Kündigungsverhandlung ist es dabei, einen streitigen Sachverhalt aufzu-

Abgeschlossene Kündigungsanträge nach Kündigungsart

Jahr	Abgeschlossene Verfahren insgesamt		Art der Kündigung							
			Ordentliche Kündigung		Außerordentliche Kündigung		Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 175 SGB IX		Ordentliche Änderungskündigung	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2010	3.327	100	2.728	82,0	445	13,4	51	1,5	103	3,1
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

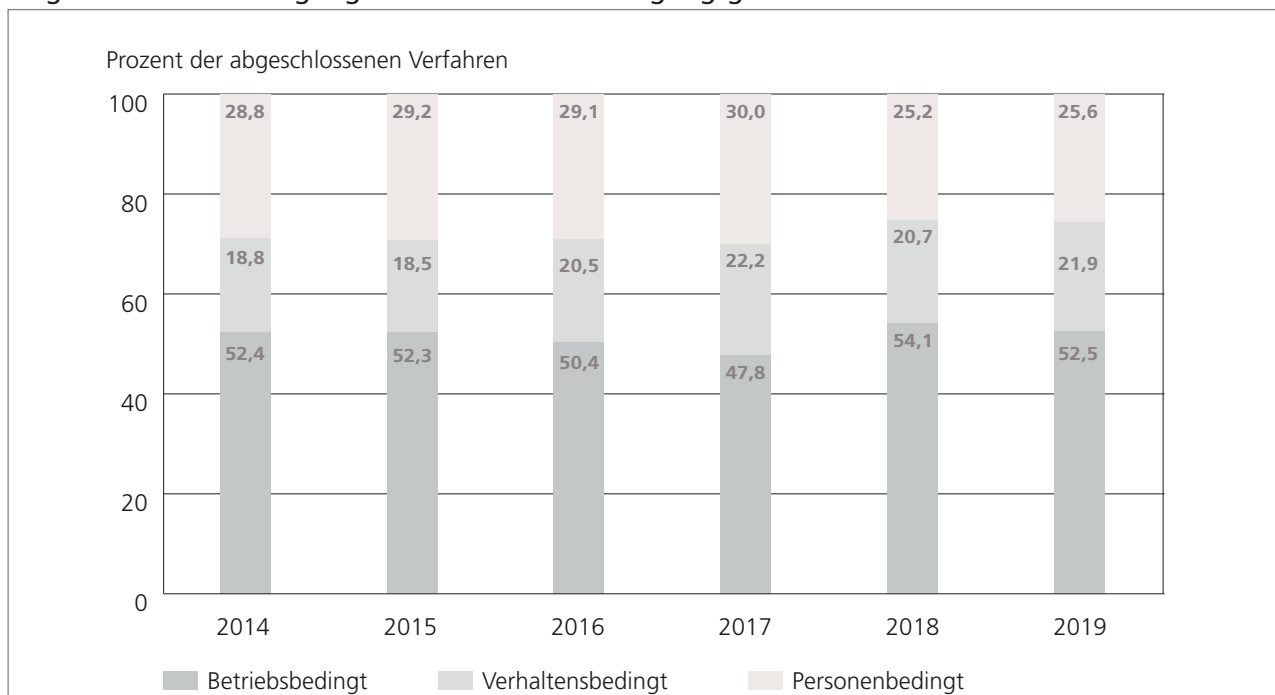
klären und, wenn möglich, eine gütliche Einigung herbeizuführen. Dabei sollen alle Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes ausgeschöpft werden. Bei dieser Frage ist es wichtig, zu ermitteln, ob der von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber vorgetragene Kündigungsgrund mit der anerkannten Schwerbehinderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Zusammenhang steht.

Diese Klärung kann häufig durch die Integrationsfachdienste im Rahmen eines Betriebsbesuchs erfolgen. Auch die Einschaltung des Technischen Beratungsdienstes, der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsrats oder einer Ärztin/eines Arztes kann bei der Ermittlung des entscheidungserheblichen Sachverhalts hilfreich sein.

Über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung entscheidet das LWL-Inklusionsamt Arbeit grundsätzlich nach freiem Ermessen. Dabei ist das Ermessen am

Zweck des besonderen Kündigungsschutzes auszurichten, die behinderungsbedingten Nachteile des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz auszugleichen. Es versteht sich vor diesem Hintergrund von selbst, dass deshalb das Ermessen des LWL-Inklusionsamts Arbeit in den Fällen gebunden ist, in denen der von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber vorgetragene Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers steht. Dies ist in erster Linie bei betriebsbedingten Kündigungen der Fall. Hier hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis zu erhalten und den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zu versagen. Steht die beabsichtigte Kündigung in keinem Zusammenhang mit der Behinderung, wird die Zustimmung zur Kündigung in der Regel erteilt. 52,5 Prozent der im Jahr 2019 im LWL-Inklusionsamt Arbeit abgeschlossenen insgesamt 2.620 Kündigungsverfahren betrafen geplante Kün-

Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach Kündigungsgründen



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)

digungen aus betriebsbedingten Gründen. Häufigster Grund in diesem Kontext war der Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen und Auftragsmangel. 19,2 Prozent der betriebsbedingten Kündigungen wurden wegen geplanter Betriebsstilllegungen beantragt.

Personenbedingte (häufig krankheitsbedingte) Gründe wurden von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in 25,6 Prozent der Verfahren als Kündigungsgrund vorgetragen. Hintergrund dieser Anträge waren in 15,0 Prozent der Fälle hohe Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in 9,6 Prozent der Fälle Leistungseinschränkungen wegen der Behinderung und in nur 1,0 Prozent der Fälle Leistungsmängel. Da in fast all diesen Fällen ein Zusammenhang des Kündigungsgrundes mit der Schwerbehinderteneigenschaft der

betroffenen Arbeitnehmerin oder des betroffenen Arbeitnehmers besteht, sind das Inklusionsamt und die Fachstellen vor Ort besonders gefordert. Ihre Aufgabe ist es, genau zu prüfen, wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ist der Arbeitsplatz behinderungsgerecht? Gibt es Maßnahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, wie beispielsweise technische Arbeitshilfen, durch die die Störungen am Arbeitsplatz beseitigt werden können? Oder kann die oder der Betroffene im Rahmen des Direktionsrechts der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers vielleicht auf einen anderen, besser geeigneten Arbeitsplatz versetzt werden, auf dem zukünftige Arbeitsunfähigkeiten nicht in dem bisherigen Umfang auftreten? Auf der Suche nach Alternativen zur Kündigung nutzen die Mitarbeitenden die spezialisierten internen und externen Fachdienste. Je nach Behinderungsart werden die Fachdienste im eigenen Haus, wie der techni-

Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach unstreitigen/streitigen Fällen

Jahr	insgesamt		Abgeschlossene Verfahren			
	Anzahl	Prozent	unstreitig		streitig	
			Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2010	3.327	100	1.973	59,3	1.354	40,7
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

Abgeschlossene Verfahren insgesamt im Jahr 2019	2.620	in Prozent
Davon unstreitig:		
– Zustimmung mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen		
– Aufhebungsverträge	1.345	51,3
– Beendigung aus sonstigen Gründen		
Davon streitig:		
– Versagung der Zustimmung		
– Zustimmung ohne Einverständnis des schwerbehinderten Menschen	1.275	48,7
– Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung durch Fristablauf		
Von den 1.275 streitigen Fällen:		
– Verlust des Arbeitsplatzes	776	60,9
– Erhalt des Arbeitsplatzes	499	39,1

sche Beratungsdienst, der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderungen, der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderungen oder gegebenenfalls der Präventionsfachdienst Sucht und Psyche oder aber der bei externen Trägern angesiedelte Integrationsfachdienst (IFD) eingeschaltet.

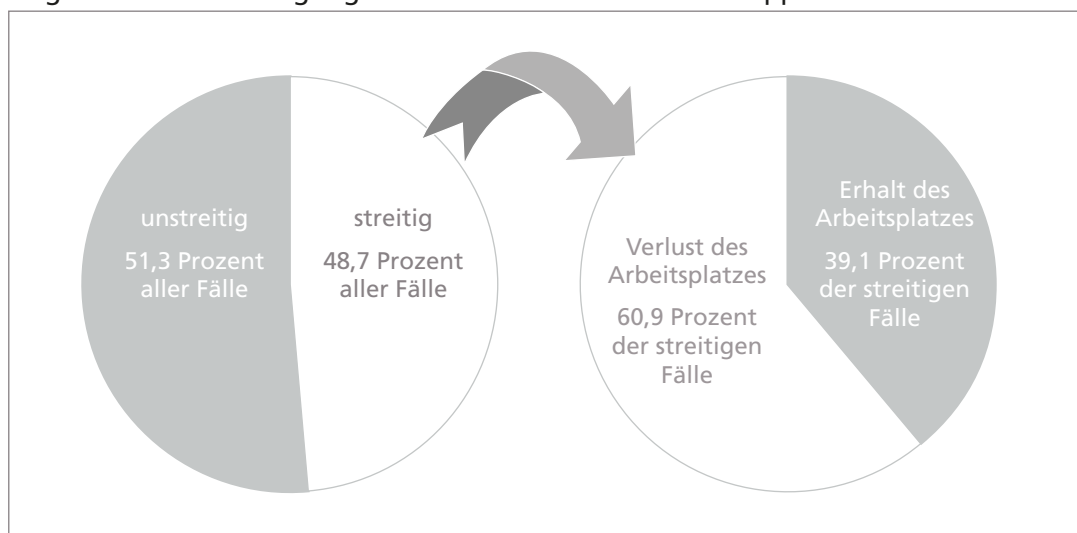
Neben den betriebs- und personenbedingten Kündigungsgründen betrafen die 2019 abgeschlossenen Kündigungsschutzverfahren verhaltensbedingte Gründe (21,9 Prozent). Auch in diesen Fällen ist es für den Prüfungsumfang des LWL-Inklusionsamts Arbeit maßgeblich, ob der vorgetragene Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der anerkannten Schwerbehinderteneigenschaft steht. Ist dies nicht der Fall, wird es die Zustimmung zur Kündigung eher erteilen. Beim bestehenden Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und festgestellter Schwerbehinderung prüfen das Inklusionsamt und die Fachstelle intensiv, ob und durch welche Maßnahmen der Arbeitsplatz erhalten bleiben kann.

Mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) hat der Gesetzgeber die Rolle der Integrationsämter in Präventionsverfahren noch einmal besonders hervorgehoben. Präventiv werden das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die Fachstellen insbesondere im Rahmen der §§ 167 Absatz 1 und 167 Absatz 2 tätig. Nicht nur bei den Anträgen auf Zustimmung zu einer krankheitsbedingten Kündigung ist die Frage von Bedeutung, ob die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung ein Präventionsver-

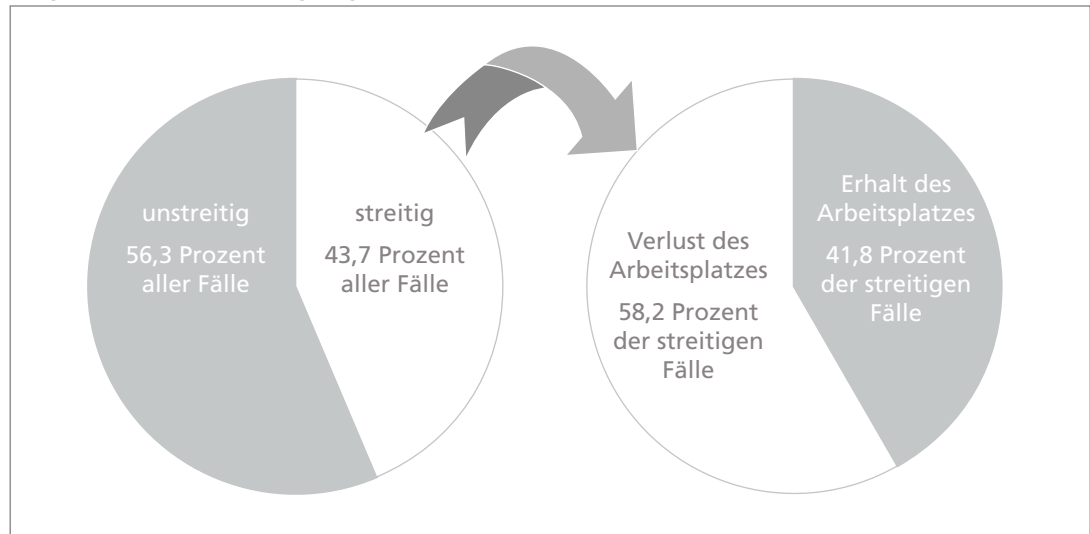
Besteht bei der beabsichtigten Kündigung ein Zusammenhang mit der festgestellten Schwerbehinderung, prüfen die Fallmanagerinnen und Fallmanager des LWL-Inklusionsamts Arbeit besonders genau, ob durch Maßnahmen der Begleitenden Hilfen, wie beispielsweise durch eine IFD-Begleitung oder ein Jobcoaching, die behinderungsbedingten Schwierigkeiten zukünftig überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

fahren durchgeführt hat. Neben der Durchführung eines BEM- Verfahrens bei hohen Arbeitsunfähigkeitszeiten, sieht das SGB IX in § 167 Absatz 1 die Durchführung eines Präventionsverfahrens auch bei sonstigen personen-, betriebs- und verhaltensbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz vor. Ob die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber im Vorfeld der Kündigung präventive Maßnahmen durchgeführt hat, prüfen die örtlichen Fachstellen und das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Rahmen des bei der Entscheidung zugrunde zu legenden Ermessens. Die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts haben sich 2019 in 815 Präventionsfälle und 406 BEM-Prozesse eingebracht und damit einem Kündigungsverfahren vorgebeugt. Wird in diesen Verfahren mit den Mitteln der begleitenden Hilfen eine behinderungsgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gefunden, kann eine

Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2019 in Westfalen-Lippe



Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2018 in Westfalen-Lippe



Kündigung des Arbeitsverhältnisses in der Regel 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 1.275 streitigen Kündigungsverfahren konnte 2019

in 499 Fällen, das sind 39,1 Prozent, der Arbeitsplatz erhalten werden.

Insgesamt ist die Zahl der 2019 neu eingegangenen Anträge auf Zustimmung zur Kündigung mit 2.744 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Hintergrund für diese Entwicklung sind vor allem Massenentlassungen in der Automobilbranche und die Stilllegung des Bergbaus.

Für den besonderen Kündigungsschutz gilt: Im besonderen Kündigungsschutzverfahren können die behinderungsbedingten Schwierigkeiten des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz behoben werden. Das Fallmanagement des LWL-Inklusionsamts Arbeit versucht im Zusammenwirken mit den Fachstellen vor Ort sowie den internen und externen Fachdiensten engagiert, den Arbeitsplatz durch Einsatz der begleitenden Hilfen zu erhalten. Eine die Zustimmung zur Kündigung versagende Entscheidung kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz behoben werden können und die Interessen des schwerbehinderten Menschen am Erhalt des Arbeitsplatzes die gegenläufigen Interessen der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers überwiegen.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiterin Einzelfallhilfen
Schwerbehindertenrecht,
Technischer Beratungsdienst,
Bergmannsversorgungsschein**

Eva Jäger-Kuhlmann
Telefon: 0251 591-3815

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

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 137

DER WIDERSPRUCHSAUSSCHUSS BEIM LWL-INKLUSIONSAMT ARBEIT

Widerspruchs- und Klageverfahren

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die mit Entscheidungen aufgrund des 3. Teils des SGB IX nicht einverstanden sind, können dagegen Widerspruch einlegen. 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.

An das Widerspruchverfahren schließt sich ein Klageverfahren vor dem Verwaltungsgericht an, wenn die/der Betroffene mit der getroffenen Entscheidung nicht einverstanden ist.

Der Widerspruchsausschuss

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

Der Widerspruchsausschuss unterliegt keinen Weisungen. Er entscheidet über die Widersprüche im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des SGB IX nach eigenem Ermessen. Dazu hört er die Beteiligten – überwiegend schriftlich – an und holt erforderlichenfalls weitergehende Stellungnahmen oder Gutachten von Ärztinnen und Ärzten oder anderen Fachleuten ein. Gegebenenfalls schaltet er Fachdienstmitarbeiterinnen und Fachdienstmitarbeiter 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 7 sachkundigen Mitgliedern, und zwar aus 2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die schwerbehindert sind, 2 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, einer Vertreterin und einem Vertreter der Bundesagentur für Arbeit, einer Vertreterin und einem Vertreter 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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zwei Angehörige des öffentlichen Dienstes. Jedes Mitglied hat für den Fall der Verhinderung eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter.

Die Mitglieder des Widerspruchsausschusses arbeiten ehrenamtlich. Die Amtszeit des Widerspruchsausschusses beträgt vier Jahre, die Wiederwahl ist unbegrenzt möglich.

Die Amtsperiode des derzeitigen Widerspruchsausschusses endet am 31. August 2022.



Im Jahr 2019 kam der Widerspruchsausschuss sechsmal zusammen, um über die Widerspruchsfälle zu beraten und Entscheidungen zu treffen.

Widerspruchs- und Klageverfahren im Jahr 2019

Auch 2019 richteten sich die meisten Widersprüche gegen Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit im besonderen Kündigungsschutz. Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Anzahl der Widerspruchsverfahren im Bereich der Kündigungsschutzverfahren deutlich angestiegen (+15,9 Prozent). Dieses war vor allem auf einen Anstieg betriebsbedingter Kündigungen bei Zulieferbetrieben in der Automobilbranche zurückzuführen. Dagegen ist die Zahl der Widersprüche im Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Die Widersprüche im Bereich der Erhebung der Ausgleichsabgabe sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Insgesamt wurden 59 Widersprüche mehr eingelegt (+11,6 Prozent).

Zahl der 2019 eingegangenen Widersprüche im Vergleich zu den Vorjahren

	2017	2018	2019
Kündigungsschutz	463	439	509
Begleitende Hilfen	36	38	23
Einziehung der Ausgleichsabgabe	41	33	37
Widersprüche insgesamt	540	510	569

Der Widerspruchsausschuss muss nicht über jeden eingelegten Widerspruch entscheiden. Wenn sich die Parteien im parallel anhängigen Verfahren vor dem Arbeitsgericht vergleichen, entfällt das Rechtsschutzbedürfnis für eine Entscheidung des Widerspruchsausschusses. Bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe konnte durch eingehende Erörterung der Sach- und Rechtslage mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei 30 Widersprüchen eine Rücknahme erreicht werden. Letztlich hat der Widerspruchsausschuss über 194 Widersprüche entschieden. Weit überwiegend,

in 190 Fällen, wurde die Erstentscheidung bestätigt, in nur 4 Fällen wurde dem Widerspruch stattgegeben.

Die Mehrzahl der sich an die Entscheidungen des Widerspruchsausschusses anschließenden Klageverfahren befasst sich ebenfalls mit dem besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX. Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl der Klagen minimal zurückgegangen (von 34 auf 33). Die gute Arbeit des Widerspruchsausschusses beim LWL-Inklusionsamt Arbeit spiegelt sich auch im Jahr 2019 darin wider, dass lediglich einer Klage stattgegeben wurde.

Berufungsverfahren beim Oberverwaltungsgericht Münster

Die vorgenannte Klagestattgabe betrifft einen Fall der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Streitig ist, ob schwerbehinderte Menschen, die nach Erreichen des allgemeinen Renteneintrittalters von 67 Jahren eine selbstständige Tätigkeit weiterführen, Anspruch auf eine aus der Ausgleichsabgabe finanzierte Arbeitsassistenz zur Teilhabe am Arbeitsleben haben. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Minden Berufung eingelegt, sodass demnächst eine Klärung dieser grundsätzlichen Frage durch das Oberverwaltungsgericht Münster zu erwarten ist.

Das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten gemäß § 177 Absatz 7 Satz 5 SGB IX

Aufgabe des Widerspruchsausschusses ist gemäß § 201 SGB IX, über die eingelegten Widersprüche gegen Entscheidungen des Integrationsamtes, dessen Aufgaben in Westfalen-Lippe vom LWL-Inklusionsamt Arbeit wahrgenommen werden, und der örtlichen Fachstellen zu entscheiden. Ganz überwiegend handelt es sich hierbei um Widersprüche gegen Kündigungsentscheidungen und zu einem deutlich geringeren Teil um solche, die die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben und die Ausgleichsabgabe betreffen. Daneben existiert eine weitere Aufgabe des Widerspruchsausschusses, denn er kann das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen (§ 177 Absatz 7 Satz 5 SGB IX). Diese Vorschrift ist in der Praxis der Widerspruchsausschüsse – so auch beim LWL-Inklusionsamt Arbeit in Münster – ohne größere Bedeutung geblieben. In jüngerer Vergangenheit sind jedoch zwei Anträge vom Widerspruchsausschuss entschieden worden, nachdem fast zwei Dekaden entsprechende Gesuche beim LWL-Inklusionsamt Arbeit in Münster nicht eingegangen sind.

Sind in einem Betrieb mindestens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt, können sie eine Schwerbehindertenvertretung gemäß § 177 Absatz 1 SGB IX wählen, deren Aufgabe es ist, ihre Interessen im Betrieb zu wahren. Grundsätzlich beträgt die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung vier Jahre. Um einen Antrag auf Erlöschen zu stellen, ist die Unterstützung eines Viertels der Wahlberechtigten erforderlich. Diese Mindestzahl muss während des gesamten Verfahrens gewahrt sein. Es ist allerdings nicht erforderlich, dass es sich durchgehend um dieselben Personen handelt. Ursprüngliche Antragsteller können ausscheiden und neue hinzutreten.

Die aktuell vom Widerspruchsausschuss behandelten Anträge richteten sich beide gegen die erste Vertrauensperson im Betrieb. Grundsätzlich kann sich ein

Antrag jedoch auch gegen eine stellvertretende Vertrauensperson oder aber eine Stufenvertretung richten. Bei Letzterer ist zu beachten, dass Antragsteller in diesem Fall die wahlberechtigten Vertrauenspersonen sind, die die Stufenvertretung gewählt haben.

Es muss eine grobe Verletzung der Pflichten vorliegen. Hierbei muss es sich um eine Verletzung einer Pflicht aus dem Amt als Vertrauensperson handeln. Pflichtverletzungen, die arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Natur sind oder im Zusammenhang mit der Ausübung eines anderen Amtes stehen, zum Beispiel einer Betriebsrats- oder Personalratstätigkeit, sind im Kontext des § 177 Absatz 7 Satz 5 SGB IX regelmäßig unbeachtlich.

Die Pflichtverletzung muss objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein. Eine einmalige grobe Pflichtverletzung ist ausreichend. Regelmäßig muss sie schuldhaft im Sinne eines erheblichen Verschuldens erfolgt sein, setzt damit ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten voraus. Eine grobe Pflichtverletzung kann beispielsweise angenommen werden bei einer Verletzung der Schweigepflicht nach § 179 Absatz 7 SGB IX, bei Abwertung und Beleidigung von Betriebsratsmitgliedern beziehungsweise fehlender Bereitschaft, mit diesen zusammenzuarbeiten oder Gefährdung des Betriebsfriedens durch unzulässige parteipolitische Betätigung im Betrieb.

In den wenigen Fällen, in denen der Widerspruchsausschuss beim LWL-Inklusionsamt Arbeit über Anträge nach § 177 Absatz 7 Satz 5 SGB IX zu entscheiden hatte, wurden insbesondere Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht gerügt. Einem nachgerückten Schwerbehindertenvertreter wurde die aufgrund eines Rechtsirrtums nicht unverzüglich durchgeführte Wahl eines Stellvertreters vorgeworfen. Die mangelnde Weitergabe relevanter Informationen an die Schwerbehindertenvertretungen der

Niederlassungen sowie die fehlende Bereitschaft zur engen Zusammenarbeit mit diesen und dem Gesamtbetriebsrat wurden einem Gesamtschwerbehindertenvertreter zur Last gelegt.

Die gerügte Pflichtverletzung muss in der laufenden Amtszeit der Vertrauensperson begangen worden sein. Ein Ausschlussantrag kann nicht auf eine Verletzung der Pflichten einer vorangegangenen Amtsperiode gestützt werden, unabhängig davon, ob sie Auswirkungen auf die aktuelle Amtszeit haben könnte. Durch Beendigung der Wahlperiode wird der Antrag unzulässig.

Der Widerspruchsausschuss kann bei Vorliegen der Voraussetzungen das Erlöschen des Amtes beschließen, muss dies aber nicht. Der Widerspruchsausschuss stellt somit zunächst fest, ob eine ausreichende Zahl Wahlberechtigter den Antrag unterstützt und ob eine grobe Pflichtverletzung vorliegt. Sind diese Erfordernisse nicht gegeben, ist der Antrag zurückzuweisen. Doch auch bei Vorliegen der Voraussetzung ist der Widerspruchsausschuss nicht verpflichtet, das Erlöschen des Amtes zu beschließen. Vielmehr trifft der Widerspruchsausschuss eine Ermessensentscheidung. Auf der Grundlage des aufgeklärten Sachverhalts wägt der Widerspruchsausschuss somit die Gründe, die für eine Amtsenthebung sprechen, gegen die Gründe, die für die Fortdauer des Amtes sprechen, gegeneinander ab.

Der Beschluss des Widerspruchsausschusses kann mit Widerspruch und Klage angefochten werden. Mangels übergeordneter Instanz entscheidet über den Widerspruch gegen den Beschluss des Widerspruchsausschusses erneut der Widerspruchsausschuss. Den beiden jüngsten Anträgen hat der Widerspruchsausschuss nicht entsprochen. In einem Fall erhoben die Antragsteller einen Widerspruch, der ebenfalls zurückgewiesen worden ist. Im zweiten Fall akzeptierten die Antragsteller die Erstentscheidung. Eine Klage, für die gemäß § 2 a Absatz 1

Nummer 3 a Arbeitsgerichtsgesetz das Arbeitsgericht zuständig ist, erfolgte nicht.

Die nur vereinzelt Verfahren zeigen, dass die Aufgaben von den Schwerbehindertenvertretungen ganz überwiegend beanstandungsfrei wahrgenommen werden. Auch die beiden letzten Anträge führten schließlich nicht zu einer Absetzung der betroffenen Vertrauenspersonen. Für die Mitglieder des Widerspruchsausschusses war die Auseinandersetzung mit ganz anderen Fragestellungen als üblich eine interessante und bereichernde Herausforderung.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

DIE ZENTRALSTELLE FÜR DEN BERGMANNNSVERSORGUNGSSCHEIN

Die Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein

Hintergrund

Das Bergmannsversorgungsscheingesetz Nordrhein-Westfalen (BVSG NW) wurde erlassen, weil die besondere Art des bergmännischen Berufes es erforderlich machte, neben der knappschaftlichen Sozialversicherung besondere Maßnahmen für die Bergleute zu ergreifen, die nach längerer bergmännischer Tätigkeit nicht mehr oder nur mit der Gefahr einer Erwerbsunfähigkeit Untertagetätigkeit ausüben können.

Zuständigkeit

Zuständig für das Land NRW ist die Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein NRW mit Sitz in Gelsenkirchen. Sie gehört als Sachbereich des LWL-Inklusionsamts Arbeit zum Landschaftsverband Westfalen-Lippe.

Aufgaben

Das BVSG NW regelt im Wesentlichen die Anspruchsvoraussetzungen für die Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheins (BVS) und die sich daraus ergebenden Rechte des BVS-Inhabers und die Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Rahmen der Beschäftigung von BVS-Inhabern.

a) Zu den Aufgaben im Rahmen der Anträge auf Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheins gehören:

- Beratung der Antragsteller
- Aufklärung des Sachverhaltes
- Fertigung der Zuerkennungsbescheide und Urkunden Bergmannsversorgungsschein (Muster siehe oben)
- Fertigung der Ablehnungsbescheide Bergmannsversorgungsschein

Die Zentralstelle in Zahlen 2019

Antragsbearbeitung	
Antragseingänge auf Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheins	115
Erledigte Anträge (zum Teil aus 2018)	109
davon: Zuerkennungsbescheide	93
Ablehnungsbescheide	16
Eingegangene Widersprüche	6
Eingegangene Klagen	0

Hinzu kommen noch 698 Beratungsgespräche in Antragsangelegenheiten.

Berufsfürsorge	
Beratungen	423
Erledigte Anträge auf Zustimmung zur Kündigung (unstreitig)	434
Erledigte Anträge auf Zustimmung zur Kündigung (streitig)	109
davon: Arbeitsplatzerhalt	0
Arbeitsplatzverlust	109
Vermittlung auf andere Arbeitsplätze	0

b) Zu den Aufgaben der Berufsfürsorge gehören:

- die Durchführung von Kündigungsschutzverfahren für BVS-Inhaber mit dem Ziel gütlicher Einigungen und entsprechende Beratung
- die Beratung bei der Suche nach außerbergbaulichen Arbeitsplätzen
- die Beratung im Rahmen des Anspruchs auf Hausbrandkohle beziehungsweise Energiebeihilfe gegenüber dem letzten Bergbau-Arbeitgeber
- die Beratung über die Anrechnung unter Tage verbrachter Beschäftigungszeiten auf Vordienstzeiten (zum Beispiel bei Betriebsrenten)



Die deutliche Steigerung bei den unstreitigen und streitigen Anträgen auf Zustimmung zur Kündigung begründet sich aus der endgültigen Schließung des Bergwerkes Prosper-Haniel zum 31. Dezember 2019.

Mittlerweile wird in NRW keine Untertagearbeit mehr verrichtet. Es muss jedoch noch mit vereinzelten Anträgen auf Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheins gerechnet werden.

Alle BVS-Inhaber können auch nach dem Ende des Bergbaus ihre Rechte nach dem BVSG geltend machen.

Internet

Für Interessierte sind zu empfehlen die Internetseiten der RAG Deutsche Steinkohle <https://www.rag.de/> und des Gesamtverbandes Steinkohle e.V. <https://www.gvst.de/>.

**Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit**



**Referatsleiterin Einzelfallhilfen
Schwerbehindertenrecht, Techni-
scher Beratungsdienst,
Bergmannsversorgungsschein
Eva Jäger-Kuhlmann
Telefon: 0251 591-3815
E-Mail: eva-maria.jaeger-kuhlmann@lwl.org**

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 138

INFORMATION, SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Mehr Wissen und Kompetenzen mit den Bildungs- und Informationsangeboten des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Schulungs- und Informationsangebote

Die Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit richten sich in erster Linie an Schwerbehindertenvertretungen, aber auch an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, deren Beauftragte für Menschen mit Behinderung sowie an Betriebs- und Personalräte. Die betrieblichen Akteure sollen in die Lage versetzt werden, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zu fördern und behinderungsbedingte Nachteile im Arbeitsleben auszugleichen.

Die Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit umfassen ein- und mehrtägige Kurse, Informationsveranstaltungen sowie Aus- und Fortbildungen, die sich teilweise über einen Zeitraum von einem Jahr erstrecken.

Hier werden praktische Handlungskompetenzen vermittelt, die die betrieblichen Akteure dazu befähigen, im betrieblichen Umfeld für die schwerbehinderten Beschäftigten zu agieren.

Die Kosten für Referenten, Schulungsunterlagen und Raumkosten werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

Im Jahr 2019 führte das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt **155** halb-, ein- und mehrtägige Kurse und Informationsveranstaltungen durch. Es nahmen hieran **2.634 Personen** teil. Die Kurse und Informationsveranstaltungen wurden überwiegend von eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Teilweise wurden hierfür aber auch externe Expertinnen und Experten engagiert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit waren außerdem bei **73** halb-, ein- und mehrtägigen Veranstaltungen Dritter tätig. Dies waren zum Beispiel Schwerbehinderten- und Betriebsversammlungen in Betrieben und Dienststellen sowie betriebliche Inhouse-Seminare. Dabei konnten **weitere 1.736 betriebliche Akteure** erreicht werden.

Messe Rehacare international mit LWL und LVR

Die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR) präsentierten ihre Arbeit vom 18. bis 21. September 2019 auf der Messe **REHACARE international** in Düsseldorf. Die Rehacare ist Europas größte Fachmesse für Rehabilitation, Pflege, Prävention und Integration. Am Gemeinschaftsstand der

Schulungs- und Informationsveranstaltungen

Schulungs- und Informationsveranstaltungen		Anzahl der Veranstaltungen	Teilnehmerinnen/ Teilnehmer
Vom LWL-Inklusionsamt Arbeit allein durchgeführte Veranstaltungen:	Halbtägige Veranstaltungen	58	1.053
	Tagesveranstaltungen	49	769
	Mehrtägige Veranstaltungen	48	812
Beteiligung des LWL-Inklusionsamtes Arbeit an Veranstaltungen anderer Träger:	Halbtägige Veranstaltungen	40	1.173
	Tagesveranstaltungen	33	563
	Mehrtägige Veranstaltungen	0	0
Gesamtsumme:		228	4.370

IMPRESSIONEN VON DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT DES LWL-INKLUSIONSAMTS ARBEIT



Inklusionsämter von LVR und LWL im Themenpark „Menschen mit Behinderung und Beruf“ ging es in diesem Jahr um das Thema **„Chancen bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Unterstützungssysteme“**.

An drei Stationen konnten sich die Besucherinnen und Besucher der Messe auf dem Messestand über innovative digitale Unterstützungssysteme an Arbeitsplätzen informieren. Durch optische und sensorische Prüfungen zum Beispiel an Montagearbeitsplätzen können Menschen bei der Ausführung ihrer Tätigkeit unterstützt werden. Dies konnten die Besucherinnen und Besucher des Messestandes auch gleich ausprobieren. Gerade für Menschen mit kognitiven oder seelischen Behinderungen bieten diese Unterstützungssysteme neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Wie in den vergangenen Jahren stand die Beratung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beiden Inklusionsämter in NRW im Fokus. Aufgrund der hohen Nachfrage nach Einzelfallberatungen wurde wieder eine eigene Fläche für eingehende Gespräche angeboten. Diese „Round-Table-Fläche“ befand sich in direkter Nähe zum Messestand und war gut besucht. Hier haben Expertinnen und Experten beider Inklusionsämter, Fachberater von den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern und die Integrationsfachdienste die Besucherinnen und Besucher in ihren Einzelfragen beraten. Dabei ging es um Themen wie Übergang aus der Schule oder der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Eingliederungshilfe, Kündigungsschutz oder Förderungen für Menschen mit Schwerbehinderung und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Außerdem boten die Inklusionsämter wieder Vorträge im frei zugänglichen Vortragsforum der Messe Düsseldorf an. Die Vorträge zu den Themen **„Robotik, Digitalisierung, Industrie 4.0, Inklusion – geht das?“** und **„KAoA-STAR – ein Angebot der Beruflichen Orientierung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in NRW“** kamen sehr gut an und fanden viele Zuhörerinnen und Zuhörer.

Insgesamt waren das Interesse und die Resonanz der insgesamt 38.600 Fachbesucher, Betroffenen und Angehörigen an den Angeboten der Inklusionsämter groß.

Messe „Zukunft Personal“ in Köln mit LWL und LVR

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit beteiligte sich vom 17. bis 19. September 2019 gemeinsam mit dem LVR-Inklusionsamt mit einem Informations- und Beratungsstand an der Messe „Zukunft Personal“, der größten Branchenmesse für Personalwesen in Europa. Mit 770 Ausstellern richtet sich die Fachmesse Zukunft Personal ausschließlich an Personalentscheidende und Führungskräfte aus Unternehmen, Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen. Die Inklusionsämter der Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland informierten die Besucher an ihrem Stand in erster Linie über das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Förderungsmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen im Beruf.

Internationaler Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie während der Messe AplusA in Düsseldorf

Die beiden Inklusionsämter beteiligten sich erstmals an dem die Messe AplusA in Düsseldorf begleitenden Kongress vom 5. bis 8. November 2019. An einem Informationsstand konnten sich die Besucherinnen und Besucher des Kongresses zwischen den Vorträgen und vielfältigen Veranstaltungsformaten – insbesondere an dem Tag der Schwerbehindertenvertretungen – über die Angebote der Inklusionsämter in NRW informieren. Es blieb Zeit, intensiv auf die Problematiken in Betrieben und Dienststellen einzugehen und intensiv zu beraten.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Petra Wallmann**
Telefon: 0251 591-3461
Fax: 0251 591-6566
E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 138

SACHBEREICH STEUERUNG DER
INTEGRATIONSFACHDIENSTE,
FACHDIENSTE INKLUSIONSBEGLEITUNG
UND SINNESBEHINDERUNGEN

Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD)

„Erhaltung des Arbeitsplatzes – Sicherung von Arbeitsverhältnissen“

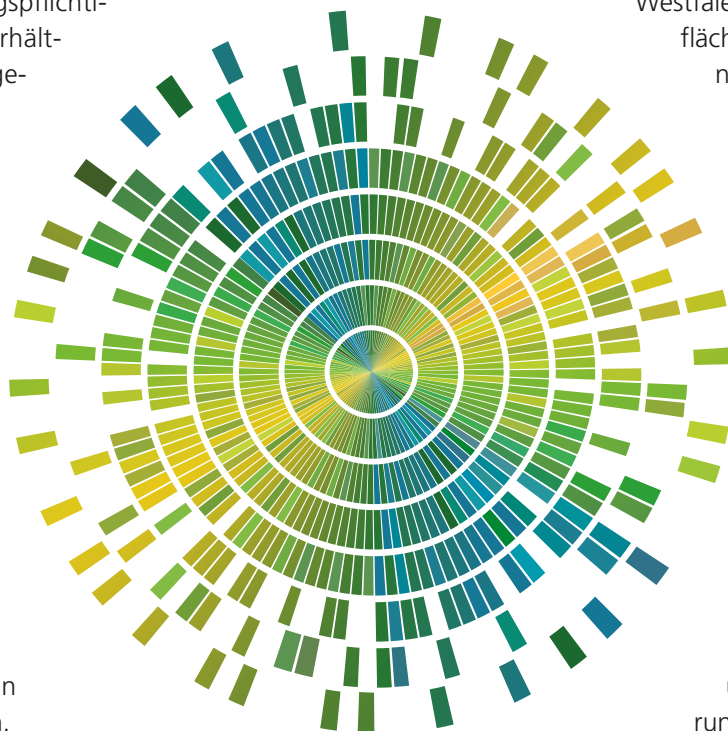
„Erhaltung des Arbeitsplatzes“ – das diesjährige Motto des Jahresberichtes trifft auf den Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste in besonderer Weise zu: Die Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Menschen mit dem Ziel der möglichst dauerhaften Sicherung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gehört zum gesetzlichen Kernauftrag der IFD.

Seit 2018 wirken die Fachdienste für Inklusionsbegleitung, der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung und der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung im LWL-Inklusionsamt Arbeit zur Steuerung der 20 IFD in Westfalen-Lippe in einem Team zusammen.

Die Fachkoordinatorinnen und Fachkoordinatoren dieser drei Fachdienste verfolgen in ihrer Arbeit das gleiche Ziel: Die Wahrnehmung der Strukturverantwortung für die IFD, 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 Netzwerkarbeit. Die Fachkoordination erarbeitet zudem auf Bundesebene im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft

der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) fachliche Themen zur Weiterentwicklung der Arbeit der IFD.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit trägt die Strukturverantwortung für die IFD in Westfalen-Lippe, hält hier ein flächendeckendes Angebot nach bundeseinheitlichen Standards vor und steuert deren Arbeit. Damit trägt das LWL-Inklusionsamt Arbeit auch dafür Sorge, dass in den IFD das komplette Dienstleistungsangebot für alle Personengruppen nach § 192 SGB IX vorgehalten wird und die hierfür erforderlichen personellen, fachlichen und sächlichen Anforderungen erfüllt werden.



Integrationsfachdienste 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 Betroffenen. Zudem kann das LWL-Inklusionsamt Arbeit die psychosoziale Betreuung von Menschen mit Schwerbehinderung auf die IFD 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 Schulabgängerinnen und 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 IFD und trägt damit auch den Hauptanteil der Kosten für diese. Einschließlich der Finanzierungsbeiträge Dritter betrug das Volumen knapp 15,0 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 Seite 89) sowie zur Wahrnehmung von Leistungen zur Teilhabe der Rehabilitationsträger gemäß § 49 SGB IX beauftragt werden (Näheres Seite 75).

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 Matrix, die die Basis für individuelle qualitative und quantitative Ziele zwischen dem IFD und dem LWL-Inklusionsamt Arbeit darstellt.

Sicherung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Begleitenden Hilfen

Die Kernprozesse der fachlichen Arbeit der Integrationsfachdienste sind in folgender Prozesskette dargestellt¹:

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

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 Beraterinnen und Berater.

Gleichermaßen ist es Aufgabe der IFD, betroffene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 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 Betroffenen sicherstellt.

¹ 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-Fachberaterinnen und -berater in Westfalen 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.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/beratung/integrationsfachdienste/.

Die IFD-Teamleitungen vor Ort werden Sie entsprechend vermitteln.

Die 20 IFD in Westfalen haben im Jahr 2019 in mehr als 14.590 Fällen für Menschen mit Behinderungen und deren Arbeitgeber Unterstützungsleistungen in Form von Beratung und Betreuung erbracht. Seit Jahren ist die Geschlechterverteilung bei den betroffenen Personen nahezu identisch: In knapp 60 Prozent der Fälle wurden Männer beraten und betreut. Die Tätigkeit in der IFD hingegen wird überwiegend von weiblichen Mitarbeiterinnen wahrgenommen: Von den insgesamt 286 IFD-Fachkräften sind 80 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: Zum einen bei dem Wechsel aus einer Werkstatt für Menschen mit einer Behinderung (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zum anderen bei dem Übergang von der Schule und bei einer (Wieder-)Eingliederung nach einer psychischen Erkrankung. Jeder Klient und jede Klientin 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 2017 bis 2019

	2017	2018	2019
Fälle (Beratung/Begleitung)	13.206	13.182	14.596
– davon Übergang WfbM	408	466	548
– davon Übergang Schule	3.126	3.800	4.394
– davon Übergang Psychiatrie	nicht ausgewiesen	nicht ausgewiesen	1.104

Um eine individuelle und behinderungsspezifische Begleitung und Beratung im IFD sicherstellen zu können, wird in einem ersten Schritt immer die unterstützungsrelevante Behinderung erhoben. Die Fallverteilung ist gegenüber den Vorjahren nahezu unverändert. Auch 2019 lag in der Mehrzahl der Fälle damit eine seelische, neurologische, hirnorganische und/oder geistige Behinderung vor.

Fallverteilung nach Art der Behinderung 2019

Seelische/neurologische/hirnorganische/geistige Behinderung	66 %
seelische Behinderung	35 %
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	6 %
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung	25 %
Körperbehinderung	15 %
Körperbehinderung des Stütz- und Bewegungsapparates	10 %
Körperbehinderung aufgrund organischer Erkrankungen	5 %
Sinnesbehinderung	19 %
Hörbehinderung	14 %
Sehbehinderung	5 %

Ein wichtiger Schwerpunkt der Tätigkeit der IFD lag auch 2019 in der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse. Die Quote der Arbeitsverhältnisse, die nach einer Beratung beziehungsweise Begleitung durch den IFD gesichert werden konnte, lag 2019 bei über 92 Prozent.

Erfolgreiche Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse 2017 bis 2019

	2017	2018	2019
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	1.790	2.484	2.707
Quote gesicherter Arbeitsverhältnisse	84 %	93 %	92 %
Beendete Arbeitsverhältnisse	262	172	230
– davon Eigenkündigung des Arbeitnehmenden, einvernehmliche Auflösung oder Auslaufen einer Befristung	159	110	151
– davon Arbeitgeberkündigung	56	41	55
– davon Renteneintritt (wegen Alter/Erwerbsminderung)	47	21	24

Beauftragungen der IFD durch Träger der Rehabilitation

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

Die IFD unterstützen die Auftraggeber durch qualifizierte Einschätzungen der Neigungen, 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 Auftraggeber.

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 2017 bis 2019 im Vergleich

	2017	2018	2019
Betreuungen gesamt	11.765	12.423	13.961
davon Auftrag LWL-Inklusionsamt Arbeit	10.116	10.975	12.308
davon Auftrag Rehaträger	1.329	1.327	1.653
davon Auftrag Arbeitsagenturen/optierende Kommunen	320	119	237

Auch im Jahr 2019 war das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit großem Abstand der Hauptauftraggeber für die 20 IFD in Westfalen-Lippe. Die Beauftragung durch Rehabilitationsträger variiert örtlich, ist in Westfalen-Lippe aber insgesamt stabil geblieben.

Beteiligung im Verwaltungsverfahren

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

Die IFD werden vom LWL-Inklusionsamt Arbeit sowie den 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 2019 haben die IFD insgesamt 1.589 Fachdienstliche Stellungnahmen (FDS) erstellt, davon 1.147 Stellungnahmen im Rahmen der Begleitenden Hilfen und 110 im besonderen Kündigungsschutz. Zusätzlich wurden im Jahr 2019 332 Fachdienstliche Stellungnahmen für andere Sozialleistungsträger gefertigt; in der Regel zur Beurteilung von Anträgen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder auf technische Hilfen am Arbeitsplatz.

Durch ihre langjährigen Erfahrungen mit betrieblichen Wirklichkeiten in den unterschiedlichen Kontexten – von Handwerksbetrieben bis zu großen Industrieunternehmen –, aber insbesondere auch durch ihre spezifischen Kenntnisse über die Auswirkungen einer Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit sind die IFD-

Fachkräfte im besonderen Maße für diese gutachterliche Aufgabe qualifiziert.

Der Blick in die Zukunft!

Folgende Herausforderungen erwarten uns im folgenden Jahr:

- Länderspezifische Umsetzung des Qualitätshandbuchs KASSYS 4.0

- Weiterentwicklung der hohen Standards im Bereich der Arbeitsplatzsicherung
- Engere Vernetzung und Abstimmung mit anderen Kostenträgern im Rahmen der Strukturverantwortung – Beauftragung der IFD-Fachberatung nach den Gemeinsamen Empfehlungen der BAR
- Weiterentwicklung des Schulungs- und Qualifizierungskonzeptes für die Integrationsfachdienste

2. Fachdienst für Inklusionsbegleitung

Menschen mit Behinderungen verfügen über vielfältige Talente und Ressourcen. Das zeigen sie auch im Arbeitsleben. Dennoch haben sie oft Barrieren zu überwinden. Doch nicht immer ist die Behinderung das „Handicap“, sondern die Reaktion des betrieblichen Umfeldes.

In der Praxis ist zu erleben, dass Menschen mit einer psychischen Behinderung mit verschiedenen Vorurteilen konfrontiert werden.

Kolleginnen und Kollegen, die Vorgesetzten und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind oft unsicher, wie sie mit der betroffenen Person umgehen können oder sollen, deren Behinderung zumeist nicht sichtbar und erkennbar ist. Diese Unsicherheiten, Ängste und auch Missverständnisse belasten das Arbeitsverhältnis und können sich negativ auf die Arbeitssituation und das Arbeitsergebnis auswirken.

Menschen mit körperlicher Behinderung oder einer Seh- oder Hörbehinderung begegnen im Arbeitsleben zumeist primär faktischen Barrieren – wie fehlenden Rampen, fehlenden akustischen Signalen, fehlenden Lichtinweisen. Menschen mit psychischen, neurologischen und/oder kognitiven Behinderungen hingegen kämpfen meistens gegen unsichtbare Barrieren an, die sich durch fehlende 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 Rück-

zugsbedürfnis der Betroffenen dann eher nachvollzogen und akzeptiert werden.

Die Fachkoordination der Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit versteht sich in diesen Situationen als „Lotse“.

Sie übernimmt für diesen Personenkreis die Strukturverantwortung für die IFD in Westfalen-Lippe, die im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit vor Ort tätig werden und gewährleistet hierdurch eine einheitliche Infrastruktur und Prozessqualität. In regelmäßigen Fallbesprechungen werden diese sowie weitere qualitätssichernde Maßnahmen mit den IFD-Fachkräften umgesetzt. In diesen werden komplexe Fälle diskutiert und überprüft, das fachliche Handeln im Einzelfall reflektiert und die Einhaltung allgemeiner Standards auf der Grundlage bundesweiter Qualitätsstandards gewährleistet. Durch regelmäßige Fortbildungen, Seminare und Fachtagungen sorgt die Fachkoordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit zudem dafür, dass ein Austausch unter den Fachkräften über aktuelle Themen, neue Erkenntnisse in der Arbeitsmarktintegration und die Weiterentwicklung wissenschaftlicher Standards stattfindet und aktuelle Themen vermittelt werden. 2019 wurden vom Fachdienst für Inklusionsbegleitung eine zweitägige Fachtagung sowie fünf Fortbildungen geplant und durchgeführt. Neben der Vermittlung von Basiswissen für neue IFD-Fachkräfte standen auch aktuelle und anlassbezogene Themen auf dem Programm. Der Fachdienst für Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit übernimmt seine Strukturverantwortung darüber hinaus über die Beteiligung an Personalauswahlver-

fahren und die kontinuierliche Weiterentwicklung der konzeptionellen Grundlagen der Arbeit der Integrationsfachdienste.

Der Fachdienst Inklusionsbegleitung und die IFD werden für die Betroffenen regelhaft als „Tandem“ tätig: Durch die entsprechende Beauftragung des LWL-Inklusionsamts Arbeit werden die IFD vor Ort tätig.

Mit ihrem fachlich qualifizierten Personal und der erforderlichen praktischen Erfahrung helfen diese 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 anderer 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.

Der Fachdienst für Inklusionsbegleitung sowie die insgesamt 20 Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe bilden für die Betroffenen sowie deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber somit ein flächendeckendes Netz zur Unterstützung bei Problemen und Konflikten, die aufgrund der psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Behinderung am Arbeitsplatz entstehen können. Das qualifizierte Personal im LWL-Inklusionsamt Arbeit und 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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

2019 wurden von den 87 Fachkräften, die mit insgesamt 55 Vollzeitstellen in den IFD für diesen Personenkreis zur Verfügung stehen, wie auch in den Vorjahren mehr als 60 Prozent der Gesamtfälle im Bereich der Sicherung beraten und begleitet. In weiteren 20 Prozent der Fälle fand durch diese Fachkräfte zudem eine Begleitung und Beratung von Menschen mit komplexen körperlichen Behinderungen, die sich oftmals durch psychische Begleitsymptomatiken im Arbeitsleben auswirken, statt.

3. Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung

Inklusion umsetzen – Arbeitsplätze erhalten: Die Beratung für Menschen mit Hörbehinderung in Westfalen-Lippe

Menschen mit Hörbehinderung sind im Arbeitsleben vielfältigen Herausforderungen ausgesetzt. An den meisten Arbeitsplätzen sind sie mit unterschiedlichen kommunikativen Settings konfrontiert, in denen oftmals mehrere Menschen zum Austausch zusammenkommen oder wichtige Inhalte zum Arbeitsablauf besprochen werden. Zudem sollen sie Telefonanrufe beantworten oder sie arbeiten in Bereichen, wo eine erhöhte Geräuschkulisse herrscht. Wie sollen sie die täglichen Arbeitsaufgaben hier meistern? Wie sollen auch akustische Alarmsignale wahrgenommen werden?

Gemeinsam mit den qualifizierten Fachkräften in den 20 Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe arbeitet der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung in Westfalen-Lippe am Abbau der technischen und kommunikativen Barrieren, denen dieser Personenkreis an Arbeitsplätzen oftmals ausgesetzt ist, und an der Umsetzung einer gelingenden Teilhabe am Arbeitsleben.

Der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung nimmt dabei in einem Team aus 4 Fachkoordinatorinnen die fachliche Steuerung der IFD für den Personenkreis der Menschen mit Hörbehinderung wahr.

Die Aufgaben der Fachkoordination, die bei der Ausübung der Strukturverantwortung für die IFD wahrgenommen werden, sind vielfältig: Regelmäßiger Fach-

austausch in regionalen Gruppen, bei denen mit den Fachkräften konkrete hörbehindertenspezifische Fragestellungen aus der Fallbearbeitung erörtert werden, gehören ebenso dazu wie die Durchführung von gemeinsamen Betriebsbesuchen in komplexen Einzelfällen. Ein wesentlicher Schwerpunkt der Fachkoordination besteht in der Konzeptionierung und Durchführung von entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen für die IFD. 2019 wurden für die IFD-Fachkräfte hier sowohl ein- als auch mehrtägige Fachtagungen angeboten.

Neben der Erarbeitung fachlicher Themen in Westfalen-Lippe 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.

2019 standen für den Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung folgende Themen im Fokus:

Externe hör- und kommunikationstechnische Beratung (EhkBert)

Technische Arbeitshilfen sind besonders für Arbeitnehmende mit Hörbehinderung eine wichtige Unterstützung. Das technische Hilfsmittel muss dabei sowohl den individuellen Bedürfnissen des Betroffenen entsprechen (zum Beispiel mit den jeweiligen Hörgeräten kompatibel sein), dabei gleichzeitig aber zu den Gegebenheiten am jeweiligen Arbeitsplatz passen. Um insbesondere die steigenden Bedarfe bei technisch herausfordernden Fällen abzudecken, wurde 2018 das Projekt der „Externen hör- und kommunikationstechnischen Beratung“ (EhkBert) initiiert. In der seit 2019 aktuellen Projektphase konnte für 21 Menschen mit besonderem technischen Unterstützungsbedarf eine individuelle Lösung am Arbeitsplatz erarbeitet und umgesetzt werden. Eine Mitarbeiterin des Fachdienstes steht allen Beteiligten als Ansprechperson und Koordinatorin zur Verfügung.

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:

In den Kollegenseminaren laden gehörlose Arbeitnehmende bis zu 3 hörende Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte ein, um gemeinsam mit diesen die innerbetriebliche Kommunikation zu reflektieren und zu verbessern. 2019 fanden 4 Kollegenseminare mit jeweils bis zu 4 Betrieben statt.

Für die Zielgruppe der schwerhörigen und ertaubten Arbeitnehmenden wurden 2019 zudem zwei Seminare mit dem Thema „Kommunikation im Arbeitsleben erfolgreich gestalten“ angeboten, die durch einen Kollegentag ergänzt wurden.

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

Die wichtige Schnittstelle zum Übergang Schule-Beruf/KAoA-STAR für Schülerinnen und Schüler mit Hörbehinderung wurde auch 2019 von einer Mitarbeiterin des Fachdienstes wahrgenommen. In den IFD sind aktuell 10 Fachkräfte für Menschen mit Hörbehinderung an 7 Standorten für Schülerinnen und Schüler mit Hörbehinderung im Bereich KAoA-STAR tätig, um Jugendliche, deren Eltern sowie potenzielle Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe zu beraten. Sie stehen zur Berufsorientierung und dem behinderungsgerechten Einstieg ins Berufsleben jeweils in engem Austausch mit den beteiligten Schulen und den zuständigen Agenturen für Arbeit.

In enger Kooperation mit der Koordinierungsstelle KAoA-STAR wurden 2019 diverse Kooperationsgespräche mit beteiligten Förder- und Regelschulen sowie weiteren Anbietern zur Planung und Umsetzung der hörbehindertenspezifischen Angebote der Berufsorientierung geführt. Zudem wurden 3 dreitägige Kommunikationstrainings I für Jugendliche mit Hörbehinderung von Förderschulen geplant und organisiert. Aufgrund der großen Nachfrage von Jugendlichen mit Hörbehinderung aus dem Gemeinsamen Lernen wurde das bisherige Angebot verdoppelt. Um die betroffenen Jugendlichen gezielt in der Auseinandersetzung mit ihrer Behinderung zu fördern und zu fördern, werden die Angebote von Dozentinnen und Dozenten mit eigener Hörbehinde-

rung und einschlägigen Erfahrungen in der Arbeit mit der Zielgruppe durchgeführt.

Im darauf aufbauenden Kommunikationstraining II findet dann die konkrete Vorbereitung der Jugendlichen durch das Dozententeam auf die Kommunikationsanforderungen nach der Schule statt. 2019 hat an allen sieben Förderschulen das Kommunikationstraining II für schwerhörige Schülerinnen und Schüler stattgefunden.

(Weitere Infos siehe Seite 103 ff., KAoA-STAR)

Auch beauftragte das LWL-Inklusionsamt Arbeit die Gebärdensprach-/Schriftdolmetsch-Vermittlung (gsdv) mit der Suche, Beauftragung und Abrechnung von Einzel-Dolmetscheinsätzen.

Die Integrationsfachdienste (IFD) für Menschen mit Hörbehinderung

Zur flächendeckenden Beratung und Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung im Arbeitsleben standen in den 20 IFD im Jahr 2019 39 besonders geschulte Fachkräfte (verteilt auf circa 30 Vollzeitstellen) unter anderem für die folgenden Beratungsinhalte zur Verfügung:

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

2019 wurden von diesen Fachkräften 1.956 Menschen mit Hörbehinderung am Arbeitsplatz beraten und beim Einstieg in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis unterstützt.

Gebärdensprach- und Schriftdolmetscheinsätze 2019 in Zahlen

2019 haben insgesamt 1.216 Menschen mit Hörbehinderung Dolmetschende an ihrem Arbeitsplatz in betrieblichen Besprechungen, Konferenzen, Fortbildungen und Betriebsversammlungen eingesetzt, schwerpunktmäßig wurden hierfür auch 2019 Gebärdendolmetschende eingebunden.

Insgesamt waren 2019 im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit 224 Dolmetschende (Gebärdensprach- und Schriftdolmetschende) im Einsatz; das Volumen der gedolmetschten Stunden lag 2019 bei über 27.115 Stunden.

Arbeitsplatzsicherung durch gelingende Kommunikation im Arbeitsalltag sowie barrierefreien Zugang zu Fort- und Weiterbildungen

Mit ihren Diakonischen Werkstätten bietet die Diakonie Stiftung Salem in Minden Menschen mit Behinderungen Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Ebenso sind die berufliche Bildung und die Qualifizierung wesentliche Schwerpunkte des Leistungsangebotes.

Als Systemdienstleister für Industrie, Handel und Privatkunden bieten sie nach ISO 9001:2015 zertifizierte Dienstleistungen und qualifizierte Arbeitsplätze in der Metallbearbeitung und Verarbeitung, Elektrokonfektionierung, industriellen Montage, in der Herstellung von industriellen Verpackungen, der Digitalisierung und der Landwirtschaft an. Die Bereiche Lager und Logistik, Garten- und Landschaftsbau gehören ebenso zum Portfolio wie die Kfz-Werkstatt und die Tischlerei.

Im Jahr 2007 hat sich die gehörlose Dina Stojan bei den Diakonischen Werkstätten Minden um eine Arbeitsstelle in der Elektrokonfektionierung beworben. 1994 ist sie mit ihrem Ehemann aus Kirgisistan nach Deutschland umgesiedelt. Als Kind besuchte sie dort die Gehörlosenschule und hat anschließend als Näherin in Moskau, Riga, St. Petersburg und wieder in Kirgisistan gearbeitet. Nach ihrer Übersiedlung nach Espelkamp/Kreis Minden-Lübbecke und dem obligatorischen Deutschkurs für Spätaussiedelnde, blieb sie zunächst als Hausfrau bei ihrem Ehemann und der in Deutschland geborenen Tochter. Um aber wieder auf beruflich eigenen Füßen zu stehen, besuchte sie im Jahr 2000 eine Rehabilitationsmaßnahme (Lehrgang für Arbeitssuchende mit Hörbehinderung) und arbeitete anschließend als Produktionshelferin in einem Unternehmen der Elektronikfertigung in Lübbecke. Um ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern, suchte sie auf dem Arbeitsmarkt nach neuen Herausforderungen.

Die nachgewiesene fachliche elektrotechnische Qualifizierung, aus dem Reha-Lehrgang und den praktischen Erfahrungen aus dem vorangegangenen Beschäftigungsverhältnis, überzeugte die Werkstatt, Frau Stojan zunächst in ein befristetes Arbeitsverhältnis als Arbeiterin in der Elektrowerkstatt der Albert-Clos-Werkstatt II in Minden einzustellen. In der Elektrowerkstatt arbeiten neben Menschen mit Behinderung, die dort im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben beschäftigt sind, auch sogenannte Produktionsmitarbeiter. Diese haben einen regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz und unterstützen die Produktion. Auf solch einem Arbeitsplatz ist auch Dina Stojan beschäftigt.

Für die hörgesunden Vorgesetzten und Kollegen war sehr schnell ersichtlich, dass ihre gehörlose Kollegin keine Schwierigkeiten mit den handwerklichen Arbeiten, wie Verzinnen, Krimpen, Löten oder Schrauben der Kabelverbindungen hatte. Die größeren Schwierigkeiten für beide Seiten bestanden aber in der direkten Absprache über besondere technische Details, Qualitätsanforderungen oder in der Organisation der Auftragsbearbeitung. Der Integrationsfachdienst, der Frau Stojan bereits bei der Kontaktaufnahme mit der Arbeitgeberin unterstützt hatte, konnte, mit der Information und der Anmeldung zum LWL-Kollegenseminar¹, aufzeigen, wie diese Verständigungsbarrieren abgebaut werden. Die Erleichterung der persönlichen Verständigung der hörgesunden Kollegen mit der hörbehinderten Mitarbeiterin und ihre guten Arbeitsergebnisse, haben dann auch dazu beigetragen, dass ihr Arbeitsverhältnis entfristet wurde.

In der weiteren Beschäftigung stand der Integrationsfachdienst auch weiterhin als Ansprechpartner des Vorgesetzten und der gehörlosen Mitarbeiterin zur Seite.



Dina Stojan weist auch hörende Mitarbeitende inzwischen an.



Gebärdensprachdolmetschende unterstützen Dina Stojan bei Besprechungen.

Die Verantwortlichen konnten überzeugt werden, Frau Stojan bei den zweimal wöchentlich stattfindenden Planungsgesprächen der hörgesunden Mitarbeiter der Elektroabteilung, trotz ihrer Gehörlosigkeit, barrierefrei teilnehmen zu lassen. In den Besprechungen werden die Aufgabenverteilungen, die Materialzuführung und andere technisch organisatorische Themen erörtert. Durch die Förderung des LWL-Inklusionsamts Arbeit wird (jetzt) eine Gebärdensprachdolmetscherin zur simultanen Übersetzung der Besprechungen Frau Stojan zur Seite gestellt. Seitdem sie die organisatorischen Rahmenbedingungen der Auftragsbearbeitung verstehen kann, ist sie in ihrer Arbeitsweise noch selbständiger geworden.

Durch die Kenntnis der Planziele organisiert sie mittlerweile ihre Arbeitsaufträge eigenständig, stellt sich selbst das notwendige Material bereit, rüstet die Arbeitsvorrichtungen ein, montiert und prüft die elektronischen Bauteile und bucht die Bestände im EDV-System. Sie schreibt auch E-Mails, um der Expedition fertiggestellte Aufträge anzukündigen oder Materialien für das Werkstattlager anzufordern.

Frau Stojan arbeitet heute sicher in der Elektrowerkstatt mit hörgesunden Kollegen und Beschäftigten mit wesentlichen/geistigen Beeinträchtigungen und Sinnesbehinderungen zusammen. Dies ist auf die regelmäßigen Kontakte mit dem IFD und den gemeinsamen Beratungen/Gesprächen mit ihren Dienstvorgesetzten zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung und ihren

anschließenden, gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit initiierten und geförderten, Weiterbildungsmaßnahmen zurückzuführen. Auch ein EDV-Kurs und ein Seminar zum Umgang mit schwierigen Werkstattbeschäftigten und eine Ersthelferausbildung trugen dazu bei.

In der Vergangenheit hatten die gehörlosen Werkstattbeschäftigten sehr schnell erkannt, dass sie bei Frau Stojan eine aufmerksame und hilfsbereite Kontaktperson gewinnen konnten, die ihre Sprache (Gebärdensprache) spricht und ihnen auf einfache Weise erklären kann, was ihnen bei den „mit dem Mund“ sprechenden Gruppenleitungen nicht so leichtfällt. Inzwischen weist Frau Stojan auch neue hörende Mitarbeitende beziehungsweise Beschäftigte in die Tätigkeiten der Elektrowerkstatt ein und geht hierbei – laut Aussage des Arbeitgebers – perfektionistisch vor.

Frau Stojan hat es mit der Unterstützung des IFD geschafft, sich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie hat sich den Barrieren ihrer Hörbehinderung gestellt. Mithilfe der weiteren Unterstützung des LWL-Inklusionsamts Arbeit konnten diese Barrieren überwunden werden. Das Arbeitsverhältnis ist durch regelmäßige finanzielle Unterstützung des LWL-Inklusionsamts Arbeit für den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden dauerhaft gesichert.

¹ Kollegenseminar für gehörlose Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit ihren hörenden Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und betrieblichen Ansprechpersonen.

4. Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung „Die Erhaltung des Arbeitsplatzes/Sicherung von Arbeitsverhältnissen

Die Beratung für Menschen mit Sehbehinderung in Westfalen-Lippe

Die Lebens- und Arbeitswelt ist geprägt von der zumeist schnellen Aufnahme und Verarbeitung von Informationen, verstärkt digital, aber auch nach wie vor analog in gedruckter Form auf Papier.

Was, wenn aufgrund von Sehbehinderung oder Blindheit dies nur erschwert möglich ist?

Wenn sich deutliche Barrieren auftun, welche das Arbeiten einschränken, erschweren? Hier zur Sicherung der Arbeitsverhältnisse passgenaue Lösungen für individuelle Arbeitsanforderungen zu finden, ist eine tägliche, gemeinsame Anforderung in der Beratung von Menschen mit Sehbehinderung in Westfalen-Lippe.

Im Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung steuert ein multiprofessionelles Team (Sozialpädagogik, Ingenieur, Verwaltung) ein flächendeckendes Unterstützungssystem für Menschen mit Sehbehinderung zu beruflichen Themen. Zu diesem gehören 6 Schwerpunkt-IFD sowie das Beratungszentrum für Menschen

mit Sehbehinderung beim LWL-Berufsbildungswerks Soest (LWL-BBW Soest). Darüber hinaus stellt die Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf die passgenaue Versorgung mit technischen Arbeitshilfen sicher. Auch durch die Vernetzung mit Augenkliniken, 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. 2019 fand dieses in Form von 8 Fachtagungen und Workshops sowie durch 91 gemeinsam durchgeführte Betriebsberatungen statt. Fachkoordination schließt ebenso die fachliche Abstimmung und Sicherstellung der hohen fachlichen Qualität der Hilfsmittlempfehlungen und Fachdienstlichen Stellungnahmen ein wie auch die Einbindung der Beratenden des BBW Soest in die Gesamtberatungsstruktur.

Der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung berät zudem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie

Finanzielle Leistungen durch den Fachdienst:

Verwendungszweck	2017 Zahl der geförderten schwerbehinderten Menschen Ausgaben in Euro	2018 Zahl der geförderten schwerbehinderten Menschen Ausgaben in Euro	2019 Zahl der geförderten schwerbehinderten Menschen Ausgaben in Euro
Neueinrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	4 8.580	4 8.890	11 25.155
Behinderungsgerechte Umgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	27 50.388	24 67.300	115 147.945
Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	76 68.475	52 50.026	41 46.160
Leistungen zur Arbeitsassistenz	84 517.261	89 524.848	80 514.192
Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen	126 468.298	98 378.970	103 310.111

Menschen mit Sehbehinderung zu möglichen Unterstützungsleistungen. Beratungsinhalte sind dabei Aspekte wie der mögliche Einsatz assistiver Technik in sogenannter Standardtechnik. Auch zu Fragen der Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze wird der Fachdienst angefragt. Dabei spielen auch präventive Ansätze eine Rolle, sodass im Vorfeld bereits relevante Fragen geklärt und gegebenenfalls auch entsprechende Testungen durchgeführt werden können.

2019 wurden über den Fachdienst finanzielle Leistungen an die betroffenen Menschen und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erbracht sowie Angelegenheiten des besonderen Kündigungsschutzes bearbeitet.

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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Dies umfasst die Beratung zu den Auswirkungen von Seheinschränkungen und Möglichkeiten zur Kompensation, zur Anpassung von Arbeitsabläufen und möglichen Unterstützungsleistungen. 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 auch Teil der Beratung.

Aktuell sind 6,4 Stellen mit acht Fachkräften bei den Integrationsfachdiensten für den Bereich Begleitende Hilfen/Sicherung eingesetzt. Im Jahr 2019 wurden hier 432 Menschen mit Sehbehinderung sowie deren

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beraten und unterstützt.

Die IFD-Fachkräfte initiieren in ihrer Fallverantwortung Beratungen im LWL-BBW Soest, Schulungen durch die Softwaretrainer sowie Ausleihen aus dem Hilfsmittelpool.

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

Auch im Rahmen der Umsetzung von KAoA-STAR ist der Fachdienst beteiligt. 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 sehbehindertenspezifischen Angebote in diesem Bereich geführt.

Bei den IFD sind derzeit in Westfalen-Lippe 8 IFD-Fachkräfte für Schülerinnen und Schüler mit Sehbehinderung im Bereich KAoA-STAR eingesetzt, mit einem Umfang von 4,25 Stellen. Die Fachkräfte beraten und unterstützen Schülerinnen und Schüler und deren Erziehungsberechtigte, jeweils in enger Abstimmung mit den beteiligten Schulen und den zuständigen Arbeitsagenturen, im Rahmen der beruflichen Orientierung und zum Übergang in das Arbeitsleben bzw. vorbereitenden Maßnahmen.

Weitere Informationen siehe Seite 103 ff., KAoA-STAR.

Unterstützungsleistungen durch das Beratungszentrum des LWL-BBW Soest

Das Beratungszentrum für Menschen mit Sehbehinderung beim LWL-BBW Soest bietet seit vielen Jahren im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit eine besondere Beratungsleistung an. Neben der Feststellung des Funktionalen Sehvermögens können kurzfristig

Hilfsmittel ausgeliehen sowie Schulungen durch Softwaretrainer durchgeführt werden. Auch Installationsunterstützungen und Testungen auf Barrierefreiheit gehören mit zum Portfolio der Unterstützungsleistungen.

2019 wurden 146 Feststellungen des Funktionalen Sehens durchgeführt, 76 Schulungen wurden beauftragt und mit 205 Schulungseinheiten (Einheit: 4 Stunden) abgeschlossen. In 70 Fällen wurden Hilfsmittel aus dem Hilfsmittelpool kurzfristig zur Verfügung gestellt. An Testungen und Gutachten auf Barri-

■ Praxisfall Hilfsmittelberatung/Feststellung des Funktionalen Sehens im Beratungszentrum des Berufsbildungswerkes für blinde und sehbehinderte Menschen Soest (BBW Soest)

„... wie im siebten Himmel!“

Von solchen Gefühlen aus der Beratung zur Feststellung des Funktionalen Sehens im Beratungszentrum des BBW Soest berichten häufig ihre Klientinnen und Klienten, so Frau Kling, Fachberaterin für Menschen mit Sehbehinderung beim IFD Gelsenkirchen. Frau Kling spricht hier auch vom sogenannten „Wow-Effekt“: Die Betroffenen berichten von Erfahrungen wie: „Mir ist klarer geworden, warum ich bestimmte Dinge nicht sehen kann“ oder „Es war wie im siebten Himmel, als ich in Soest vor dem PC saß und die Anwendungen mit entsprechenden Hilfen für mich wieder erkennbar und zugänglich waren“. „Ich habe da was gesehen, wovon ich gar nicht wusste, dass es das gibt und ich davon profitiere!“ Der Effekt: Die Menschen mit Sehbehinde-

rung kommen mit Blick auf ihr zukünftiges weiteres Arbeitsleben viel zuversichtlicher aus der Beratung in Soest.

Melden sich Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer mit Sehbehinderung oder deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim IFD, so erfolgt in den meisten Fällen durch die IFD-Fachkräfte zunächst „nur“ die Beauftragung des Beratungszentrums zur Hilfsmittelberatung/Feststellung des Funktionalen Sehens sowie einer Arbeitsplatzanalyse mit nachfolgender Beratung und Erprobung von Hilfsmitteln und technischen Unterstützungen zur Optimierung der Arbeitsplatzumgebung.

Warum ist die Feststellung Funktionalen Sehens so wichtig?

Nach Colenbrander bezieht sich der Begriff „Funktionales Sehen“ auf die Fähigkeit eines Individuums, mit seinem Sehvermögen im Alltag umzugehen. „Funktionales Sehen beschreibt, wie die jeweilige Person ihr Sehen nutzt und beinhaltet Beobachtungen und Messungen der visuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Menschen, die für die Bewältigung alltäglicher Aufgaben notwendig sind, wie zum Beispiel dem Lesen oder der Orientierung.



Beratung durch Elke Wegner: Die Klientin setzt vergrößernde Hilfen ein, macht die Erfahrung, wie sich die Les- und Erkennbarkeit positiv verändern kann unter der Berücksichtigung von unterschiedlicher Beleuchtung, Lichtfarbe und Blendung.

erfreiheit von Anwendungsprogrammen wurden insgesamt 6 durchgeführt – zum Teil mit mehreren Terminen, Nachtestungen und Beratungen der Softwarehersteller sowie auch entsprechender Installationsunterstützung (2019 – 5).

Ein Raum mit vier ausgestatteten
Büroarbeitsplätzen.

Um einen praktischen Einblick in die Arbeit des Beratungszentrums im LWL-BBW Soest zu ermöglichen, werden die einzelnen Tätigkeitsschwerpunkte in den Jahresberichten sukzessive vorgestellt werden. Im Jahresbericht 2019 wird ein Einblick in die Hilfsmittelberatung/die Feststellung Funktionales Sehen gegeben:

Blick in den
Beratungsraum:
An Arbeitsplätzen,
ausgestattet mit unterschiedlichen Hilfsmitteln, können die Betroffenen testen, wie die jeweiligen Hilfsmittel für sie persönlich wirken. So stehen unter anderem verschiedene stationäre und mobile Bildschirmlesegeräte, Monitore in verschiedenen Größen, jeweils mit Schwenkarmen, sowie Lupen zur Verfügung.



Ziel der Überprüfung des funktionalen Sehens ist nicht nur die Einschätzung des Sehvermögens einer Person im Alltag, sondern auch, Sehstrategien zu verändern, Möglichkeiten aufzuzeigen, das Sehvermögen durch den Einsatz von unterschiedlichen Hilfsmitteln (...) zu verbessern (...) und die Förderung zu optimieren.“¹

Mit eben diesem Fokus führt Elke Wegner, Augenoptikermeisterin und Fachberaterin für Menschen mit Sehbehinderung im Beratungszentrum im BBW Soest, die Feststellung des Funktionalen Sehvermögens durch. Nach Erhebung der ophthalmologischen Werte (Sehschärfe, möglicher Gesichtsfeldeinschränkungen, Kontrastsehen et cetera) erfolgt die weitere Beratung und Beobachtung hinsichtlich der persönlichen Sehstrategien zur Bewältigung von Sehanforderungen und zum anderen zu weiteren möglichen Seh- und Kompensati-

onsstrategien. Dies beinhaltet auch die Sensibilisierung zu individuell erforderlichen optischen und technischen Hilfen, um im Besonderen den Sehanforderungen am Arbeitsplatz begegnen zu können. Die Betroffenen erfahren und testen, wie optische und technische Hilfen sie ganz persönlich unterstützen, wie sich die Wirkung verschiedener Darstellungen auf die persönliche Leistungsfähigkeit auswirkt, zum Beispiel auch wie anstrengend und ermüdend gegebenenfalls das Arbeiten in schlechter (unzureichender) Beleuchtungssituation sein kann oder ohne die Nutzung von vergrößernden Hilfen. Sie erfahren auch, wie sich die Les- und Erkennbarkeit positiv verändern kann unter Berücksichtigung unterschiedlicher Beleuchtung, Lichtfarbe und Blendung. Bisherige Kompensationsstrategien werden erprobt und überdacht, neue werden ausprobiert und erfahren. Eine Auseinandersetzung mit der eigenen Hilfsmittelkompe-

¹ Henriksen, Anne/Laemers, Frank: „Funktionales Sehen – Diagnostik und Interventionen bei Beeinträchtigungen des Sehens“, Edition Bentheim Würzburg, 2016, Seite 30.

Fortsetzung: Praxisfall Hilfsmittelberatung/Feststellung des Funktionalen Sehens im Beratungszentrum des Berufsbildungswerkes für blinde und sehbehinderte Menschen Soest (BBW Soest)

tenz findet statt, individuelle Lösungen werden gefunden. Bei den Betroffenen ist häufig die Umgestaltung des Arbeitsplatzes in Bezug auf die Sehbehinderung erforderlich, da hierbei die Leseentfernung und die Positionierung zum Monitor nicht den normalen Entfernungen entspricht. Es ist besonders auf eine ergonomische Ausrichtung sowie auf Arbeitsabläufe unter Einhaltung von ergonomischer Kopf- und Blickbewegung zu achten, um einer Fehlbeanspruchung entgegenzuwirken. Diese Neugestaltung schließt auch das Anpassen einer speziellen Bildschirmarbeitsbrille ein.

Befragt zur Besonderheit dieser Beratung, äußert sich Elke Wegner wie folgt:

„Kein Fall ähnelt sich, keine Seheinschränkung wird gleich erlebt. Die Menschen, die Bedürfnisse, die Beratungen sind immer individuell. Dies ist für mich eine besondere Herausforderung.“

Dazu befragt, wie die Betroffenen die Beratung erleben, antwortet Elke Wegner:

„Die Betroffenen sind dankbar, haben das Gefühl, es werde sich gekümmert. Sie erleben es, nicht allein zu sein, da hört einer zu und versteht sie. Am Anfang sind die Betroffenen noch zurückhaltend, da sie nicht wissen, was auf sie zukommt. Durch den gemeinsamen Austausch über das Sehen, die Diagnose und Prognosen, die damit verbundenen Ängste und Sorgen zur Arbeit, fühlen sich die Betroffenen verstanden und sind erleichtert über die Möglichkeiten, die sich ihnen bieten. Positiv erwähnt wird, dass sie eigene Erfahrung im Umgang mit den Hilfsmitteln machen und die Arbeitssituation hier vor Ort im Beratungszentrum simulieren können.“ Elke Wegner zitiert Klienten: „Da wird nicht

nur ein Hilfsmittel an den Arbeitsplatz gestellt und es wird gesagt ‚mach mal‘, nein, hier im Beratungszentrum kann ich das ausprobieren.“ Die Betroffenen können einen persönlichen Vorteil für sich erkennen, diese Erkenntnis ist wie „Lichtblicke erfahren“. In einzelnen Fällen werden sie wiederum bestärkt, dass die bisherige Vorgehensweise und Umsetzung im Alltag schon optimal ist und keine weitere Veränderung sinnvoll oder notwendig ist.

Die Ergebnisse dieser Beratung bilden wichtige Erkenntnisse für die weitere Beratung durch die IFD-Fachkräfte an den konkreten Arbeitsplätzen. Sie fließen mit ein in die Empfehlungen der IFD-Fachkräfte zur Gestaltung der Arbeitsplätze, zum individuellen Bedarf an optischen und technischen Hilfsmitteln, zum Bedarf an Licht, zur Lichtfarbe und Beleuchtungsstärke sowie zu geeigneten Maßnahmen zur Reduzierung von Blendung. Damit tragen sie zur langfristigen Sicherung der Arbeitsverhältnisse bei.

5. Das niederschwellige Angebot „Übergang Psychiatrie“ bei den IFD in Westfalen-Lippe

Im Jahr 2011 richtete das LWL-Integrationsamt Westfalen bei den IFD in Westfalen-Lippe die Fachdienste „Übergang Psychiatrie“ ein. Diese Fachdienste bieten seitdem Menschen, die im Sinne des § 2 SGB IX aufgrund einer psychischen Erkrankung behindert oder von Behinderung bedroht sind, ein niederschwelliges Hilfsangebot zur Teilhabe am Arbeitsleben. In den 20 IFD in Westfalen-Lippe wurden für diesen Aufgabenbereich insgesamt 17,25 Vollzeitstellen geschaffen.

Die Kosten für die Wahrnehmung dieser Aufgabe belaufen sich auf rund 1,5 Millionen Euro pro Jahr, getragen durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Vor allem zwei Entwicklungen haben dazu geführt, dass diese Fachdienste ihre Arbeit vor Ort aufgenommen haben: Zum einen konnte eine deutliche Zunahme von psychischen Erkrankungen und deren negativen Folgen auf die Arbeitswelt festgestellt werden. Zum anderen formuliert auch die UN-Behindertenrechtskonvention entsprechende Erwartungen. In der Folge gilt es, geeignete Maßnahmen umzusetzen, die eine Inklusion von besonders von Ausgrenzung betroffenen Menschen ermöglichen. Ergänzt wurden diese Entwicklungen von den Erfahrungen, die im Bereich der allgemeinen Sicherung von Arbeitsverhältnissen von Menschen mit psychischen Behinderungen gesammelt wurden: Psychische Erkrankungen wirken sich auf sehr unterschiedliche Weise im Arbeitsleben aus. Anders als körperliche Behinderungen und/oder Sinnesbehinderungen sind psychische Erkrankungen nicht „sichtbar“ und die Betroffenen sind 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 Klientinnen und Klienten sind dabei in der Regel arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht.

Im IFD finden sich für diese Aufgaben speziell qualifizierte Fachkräfte, die um die Besonderheiten seeli-

scher Erkrankungen wissen und auch den lokalen Arbeitsmarkt und die unterstützenden Netzwerke kennen. Dabei stehen sie im Kontakt mit verschiedenen Leistungsträgern und bahnen oftmals zunächst den für weitere Perspektiven notwendigen Rehabilitandenstatus an.

Ergebnisse 2019

Im Jahr 2019 wurden von den 29 IFD-Fachkräften, die im Bereich Übergang Psychiatrie tätig sind, 1.104 Personen mit psychiatrischen Diagnosen begleitet. 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 2019 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 Belastungsproben- oder Annäherungs- und Erprobungsmaßnahmen im allgemeinen Arbeitsmarkt möglich. Auch hier leisteten die IFD-Fachkräfte den Betroffenen Unterstützung. Daneben fanden durch die Fachkräfte auch 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 (Probebeschäftigung, Existenzgründung et cetera) sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (sogenannter Zuverdienst).

Der Erfolg der IFD in diesem Arbeitsfeld liegt in der individuellen, langfristig angelegten Begleitung dieser Personengruppe, in der Kenntnis adäquater Maßnahmen und in der Vernetzung mit relevanten Akteuren vor Ort. Die weiterhin steigende Zunahme von psychischen Erkrankungen in der Gesellschaft und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben führt bei den Fachdiensten des IFD aktuell zu einem weiter steigendem 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. Das Team setzt sich aus erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Sozialwesens zusammen. Diese beauftragen die beteiligten IFD, gewährleisten eine einheitliche Infra-

struktur und Prozessqualität und bleiben für die Ausführung der Leistung verantwortlich. 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.

6. Platzieren – Qualifizieren – Begleiten

Berufsbegleitung durch die Unterstützte Beschäftigung nach § 55 Absatz 3 SGB IX

Die Unterstützte Beschäftigung (UB) ist ein Angebot für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine intensive und individuelle Unterstützung benötigen, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Hierbei richtet sich das Angebot an Schulabsolventinnen und -absolventen aus Förderschulen oder an inklusiv beschulte Schülerinnen und Schüler aus Regelschulen, an Beschäftigte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM), die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen, sowie an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Laufe ihres Lebens so schwer seelisch erkrankt sind, dass eine Tätigkeit in einer WfbM erwogen wird.

Erst platzieren, dann qualifizieren, das ist der Grundsatz der Unterstützten Beschäftigung.

Menschen, für die eine Aus- beziehungsweise Weiterbildung zur Erlangung einer Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht der richtige Weg ist, weil sie diese ohne eine intensive individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz nicht absolvieren könnten, haben in den zwei Phasen der Unterstützten Beschäftigung die Möglichkeit, einen Platz im Arbeitsleben über einen längeren Zeitraum zu erproben und zu festigen.

1. Phase – die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ)

Mit dem Ziel, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis herbeizuführen, wird der Mensch mit Beeinträchtigung entsprechend seiner individuellen Fähigkeiten über einen Zeitraum von zwei Jahren begleitet. Dieses umfasst die persönliche Berufs- und Zukunftsplanung, die Erarbeitung eines eigenen Fähigkeitsprofils, die Akquise und das Anpassen eines Arbeitsplatzes und die Qualifizierung im Betrieb durch ein Jobcoaching. Unternehmen und Beschäftigte werden in dieser Zeit bei Fragen und Herausforderungen unterstützt.

Die InbeQ wird in den meisten Fällen von der Agentur für Arbeit finanziert.

2. Phase – die Berufsbegleitung

Im Anschluss an die individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Abschluss eines Arbeits- oder auch Ausbildungsvertrages, gibt es bei Bedarf die Möglichkeit, die psychosoziale Begleitung im Betrieb fortzuführen. Ziel der weiterführenden Berufsbegleitung ist die langfristige Stabilisierung und Sicherung des erlangten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses. Das Angebot der psychosozialen Begleitung wird in der Regel vom örtlichen IFD durchgeführt, welcher im Auftrag der Inklusionsämter diese Aufgabe wahrnimmt.

Ist ein hoher Unterstützungsbedarf absehbar, kann die Begleitung auch von einem Träger der Unterstützten Beschäftigung ausgeführt werden.

Das Angebot der Berufsbegleitung wird durch die Inklusionsämter finanziert. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 47 Personen im Rahmen der Berufsbegleitung über das LWL-Inklusionsamt Arbeit gefördert.

Um einen landesweit einheitlichen Verfahrensprozess zu gewährleisten, wurde in Zusammenarbeit mit den Inklusionsämtern des LWL und des LVR und mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW eine gemeinsame Rahmenvereinbarung getroffen. Mit der Vereinbarung einheitlicher und verbindlicher Kriterien wird sowohl die Qualität der Inhalte als auch der Übergang aus der Phase der InbeQ zur Berufsbegleitung gesichert.

7. Der LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche

In der Arbeitswelt vollzieht sich ein rasanter Wandel. Die gesellschaftlichen Veränderungen kollidieren mit Entwicklungen, die vor allem die Rahmenbedingungen, Abläufe und Inhalte der Erwerbstätigkeit betreffen. Diese Schnelllebigkeit erfahren auch die Experten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), wenn sie ihre eigene Disziplin betrachten.

Schwerpunktmäßig wird die inhaltliche Neuausrichtung des Präventionsfachdienstes beschrieben, die auch die strategischen Entwicklungen im LWL-Inklusionsamt Arbeit berücksichtigen. Ebenso gilt es, um den modernen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden und dem Präventionsauftrag folgend, Unternehmen und öffentliche Einrichtungen in Westfalen-Lippe gemäß §§ 167 und 185 SGB IX sowie § 29 SchwbAV erfolgreich zu beraten.

Aktuelle Situation

Die Kostenträger investierten im Rahmen des Präventionsgesetzes mit einem Förderungsvolumen von 172 Millionen Euro in Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Jedoch konnten bisher erst 36 Prozent der Betriebe erreicht werden,

die Leistungen des BGM richten sich dabei nur zu 3 Prozent an Menschen mit Behinderungen.

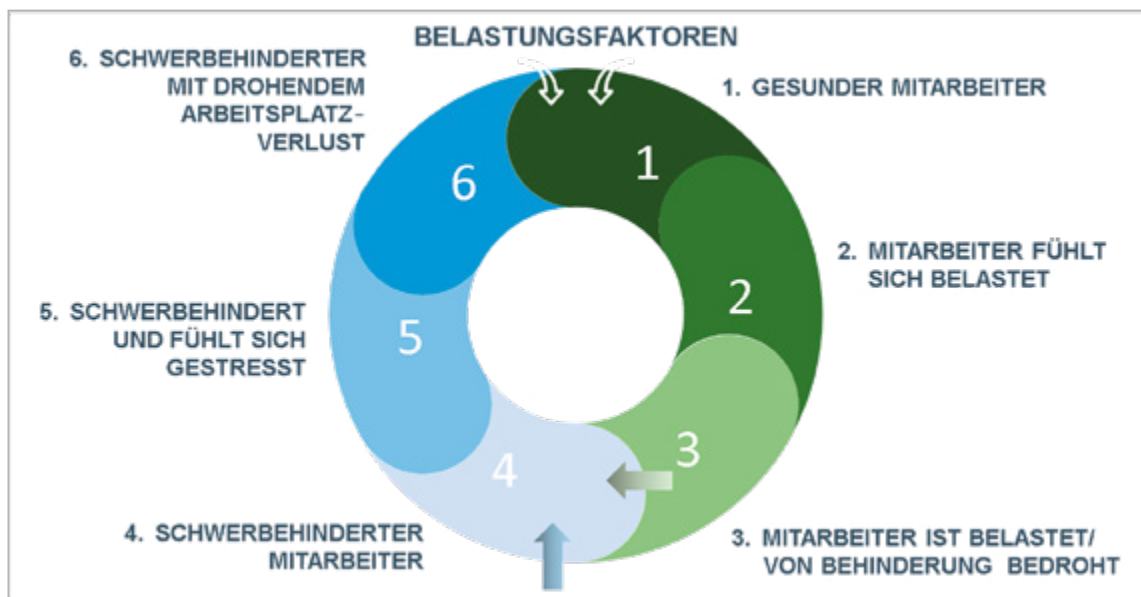
Zudem sprechen die Krankenstatistiken eine ähnliche Sprache: In den letzten 11 Jahren hat es eine Steigerung der Fehltage um 46,8 Prozent auf 18,5 Krankheitstage/Jahr gegeben. Ebenso verdoppelt sich der Anteil an psychischen Erkrankungen in diesem Zeitraum und belegt Rang 2 der Fehlzeitenstatistik. Mehr als jeder Vierte scheidet aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus (durchschnittliches Alter: 51 Jahre) und psychische Erkrankungen sind der häufigste Grund für Frühberentungen. Im Lebensverlauf werden 85 Prozent der schweren Behinderungen durch Krankheiten hervorgerufen, die durch ein betriebliches Präventionsverfahren ggfs. in ihren Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit positiv hätten beeinflusst werden können.

Zudem müssen Unternehmen viel stärker als in früheren Jahren die Auswirkungen neuer Technologien, schneller getakteter Arbeitsabläufe und ungewohnter Arbeitsformen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit einer alternden Belegschaft im Blick behalten. Und aus heutiger Perspektive wirkt die Corona-Pandemie als Verstärker und Beschleuniger, zum Beispiel

Andreas Wiebusch, Modellmacher, 47 J.

- Beruf von der Pike auf gelernt
- Er ist eine Koryphäe auf seinem Gebiet
- Er ist eine hochbezahlte Fachkraft
- Hat bei den bekanntesten Herrenausstattern gearbeitet
- Andreas Wiebusch hat sich schon früh mit den Veränderungen seines Berufsstandes aufgrund der Digitalisierung auseinandergesetzt
- Er ist sich bewusst, dass seine Berufsgruppe vom Aussterben bedroht ist
- Andreas Wiebusch hat seine sich ständig verändernden Arbeitsbedingungen als sehr stressig wahrgenommen
- Er empfindet eine hohe Arbeitsintensität
- Er steht im Spannungsfeld Familie und Beruf
- Er erkrankte vor 2 Jahren an einer schweren Depression
- Seine Frau hat ihn verlassen
- Er ist schwerbehindert und bezieht Arbeitslosengeld 2





führen Heimarbeitsplätze ohne direkten Kontakt zu virtuellen Beziehungen und bewirken neuartige Belastungsreaktionen in der Belegschaft. Die Situation verschärft sich vor dem Hintergrund, dass voraussichtlich bis zu dem Jahr 2030 rund 47 Prozent aller Arbeitsplätze durch Digitalisierung und Automatisierung wegfallen können. Diese Entwicklung untermauert die stetig steigende Notwendigkeit der Arbeit des Präventionsfachdienstes zur nachhaltigen Sicherung der psychischen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen. Jedoch sind die BGM-Expertinnen und Experten, so auch der LWL-Präventionsfachdienst, in diesen turbulenten Zeiten gefragt, ihre Methoden neu zu denken und Lösungsansätze zu entwickeln, an diese Veränderungen anzupassen und die Entstehung negativer Auswirkungen zu verhindern.

Moderne Krankheitsbilder

Digitalisierung beeinflusst den Arbeitsmarkt beträchtlich und verändert die Arbeitsbedingungen grundlegend. In der Vergangenheit waren die Beschäftigten vor allem schwerer körperlicher Arbeit, Hitze, Staub oder Lärm ausgesetzt, während sie heute mit anderen Arbeitsbelastungen wie Komplexität, Flexibilität oder Arbeitsverdichtung konfrontiert sind. Diese Anforderungen werden von einem Teil der Beschäftigten als Überforderung erlebt. Im Fall von Andreas Wiebusch mündeten diese Belastungen letztendlich in einer Schwerbehinderung und dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Das LWL-Präventionssystem für das betriebliche Gesundheitsmanagement

Der Präventionsfachdienst ist in diesem Kontext auf die Vorbeugung von psychischen und Suchterkrankungen spezialisiert. Infolge des beschriebenen grundlegenden Wandels der Arbeitswelt hin zur „Kopfarbeit“ gewinnt die psychische Energie des Mitarbeitenden zur Existenzsicherung an enormer Bedeutung. Ein Erwerbstätiger kann abhängig von der Stärke der Belastungsfaktoren in einem Unternehmen in Verbindung mit seiner persönlichen Konstitution unterschiedliche Stadien seines Befindens durchlaufen. Ziel einer leistungsstarken Unterstützung durch den Präventionsfachdienst ist dabei, die Entscheidungsträger in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zu befähigen, die jeweilige Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, um im nächsten Schritt präventive Maßnahmen abzuleiten, welche auf das tatsächliche Stadium ihrer Organisation abgestimmt ist – mit dem Ziel, die Resilienzfähigkeit der Mitarbeitenden zu stärken und mindestens ihre Leistungsfähigkeit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dabei geht es im Rahmen von Inklusionsbestrebungen ebenso um das Wohlbefinden schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Besondere Entwicklungen und Leistungen 2019

Der Erfolg des Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche basiert auf dem LWL-5-Säulenmodell betrieblicher Gesundheitsprävention. Hierbei handelt es sich um ein strukturiertes System erforderlicher Maßnahmen im Betrieb. Dazu zählen eine Risikoanalyse psychischer Belastungen, die gesundheitsorientierte Führung, betriebliches Gesundheitscontrolling, die betriebliche AnsprechPerson – Prävention (BAP-P) und die gesundheitsbezogene Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb.

In der einzigartigen Herangehensweise des Präventionsfachdienstes, bestehend aus den Kompetenzen einer Fachklinik und Beratungserfahrung, wird das klinische Wissen der Expertinnen und Experten des LWL Klinikums (Bernhard-Salzmänn-Klinik) in Verbindung mit den langjährigen Organisationserfahrungen der Fachdienste systematisiert.

Auf dieser Basis wurde kontinuierlich an der strategischen Ausrichtung des Fachdienstes gearbeitet. Dazu zählt zunächst die Analyse und marktgerechte Weiterentwicklung des bestehenden Leistungsportfolios, soweit sie sich aus den Aufgabenstellungen des Schwerbehindertenrechts herleiten lässt:

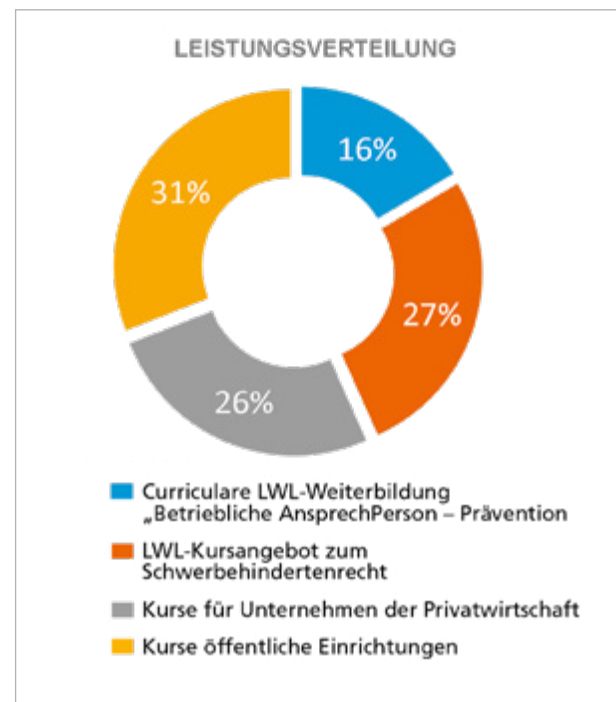
- Beratung und Schulung für Personalverantwortliche und Personalvertretungen zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie von Maßnahmen zur Prävention psychischer und Suchterkrankungen, inklusive der Beratung zu Betriebsbeziehungsweise Dienstvereinbarungen.
- Gesundheitsbezogene Qualifizierung von Führungskräften und Personalvertretungen zur Vermittlung von Erscheinungsformen psychiatrischer Krankheitsbilder und Suchterkrankungen, aber auch zu professionellen Behandlungssystemen und informellen Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene. Im Zuge der Auswertungen konnten 2019 sogleich neue Themen wie Mobbing am Arbeitsplatz, Diversität, aber auch Gesprächsführung in schwierigen Situationen angeboten werden.
- Die BAP-P ermöglicht den Betrieben ein niedrigschwelliges Kontakt- und Beratungsangebot auf Augenhöhe, sodass Betroffene einen möglichst



direkten Weg in professionelle und ehrenamtliche Hilfesysteme finden. Das Curriculum dieser 1,5-jährigen Weiterbildung wurde analysiert und den aktuellen Bedürfnissen des Marktes angepasst und hat unmittelbar zu einer erhöhten Akzeptanz und Nachfrage geführt.

- Moderation von BGM-Arbeitskreisen, Teilnahme an Fachforen und Öffentlichkeitsarbeit zur betriebsinternen, aber auch institutionsübergreifenden Vernetzung unterstützen eine erfolgreiche und nachhaltige Präventionsarbeit. Bei Bedarf moderieren Beschäftigte des LWL-Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche innerbetriebliche Arbeitskreise und beraten oder referieren auch in Fachforen sowie auf Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- In Form von Fallberatung steht der Fachdienst den Beschäftigten der IFD und den örtlichen Fachstellen für Menschen mit Behinderung in Westfalen-Lippe im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren und bei Bedarf zu psychosozialer Fallberatung/Fallsupervision, schriftlichen, fachdienstlichen Stellungnahmen, aber auch für Fortbildungsmaßnahmen zur Seite. Im Zuge eines intensiveren Austausches konnte eine engere fallbezogene Zusammenarbeit mit den IFD in Bezug auf psychische und Suchterkrankungen erreicht werden. Diese gilt es, weiter nachhaltig auszubauen.
- Die kundenorientierte Analyse hat einen Bedarf hinsichtlich der Beratung bei individuellen Fragestellungen und in schwierigen Fällen in Unternehmen ergeben, der direkt durch Fallsupervision im Unternehmen abgedeckt werden konnte.
- Der Fachtag des Präventionsfachdienstes fand 2019 unter dem thematischen Schwerpunkt „beispielhafter Präventionsprojekte“ statt.

In diesem Zusammenhang gehörten Führungskräfte, insbesondere Personalleitungen, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebssozialdienste und Teilnehmende der gesundheitsbezogenen innerbetrieblichen Arbeitskreise zur Zielgruppe des Präventionsfachdienstes.



Leistungsverteilung 2019

Im Jahr 2019 hat sich die Verteilung der Leistungen des Präventionsfachdienstes folgendermaßen dargestellt:

Betriebsberatungen

Die Zusammenarbeit mit den öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen startet immer mit einer Beratung, die der Einordnung des bestehenden Gesundheitsmanagements und Präventionssystems dient. Auf dieser Grundlage konnte der Präventionsfachdienst in 20 Betriebsberatungen gemeinsam mit den Ansprechpersonen ein passgenaues Präventionssystem entwickeln und in der Folge in einer Reihe der beratenen Organisationen weiterführende Fachseminare durchführen.

Seminare

Der Schwerpunkt der Arbeit des LWL-Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche liegt 2019 auf der Organisation von Fachseminaren und curricularen Weiterbildungen. Insgesamt wurden 1.185 Teilnehmende erreicht.

Die Veranstaltungen unterteilen sich in folgende Zielgruppen:

Kursangebot des LWL-Inklusionsamts Arbeit

- Curriculare LWL-Weiterbildung „Betriebliche AnsprechPerson-Prävention“
- Weitere Angebote im „LWL-Kursangebot zum Schwerbehindertenrecht“
- Kurse zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement Sucht und Psyche
- Für Unternehmen der Privatwirtschaft einschließlich Gesundheits- und Sozialwesen
- Für öffentliche Einrichtungen

Upgrades Betriebliche Ansprechpartner

8 Betrieblichen Ansprechpartnern aus früheren Weiterbildungen BAP-Psych und BAP-Sucht wurde das Upgrade zum Betrieblichen Ansprechpartner Prävention verliehen. Die Kandidaten hatten dazu Aufbau-seminare absolviert und in einem anschließenden Fachgespräch ihren erweiterten Kenntnisstand nachgewiesen.

Einzelfallberatungen

Insgesamt 11 Einzelfallberatungen wurden in Zusammenarbeit mit verschiedenen regionalen Integrationsfachdiensten und dem Technischen Beratungsdienst durchgeführt. In allen Fällen konnten angemessene Problemlösungen zur beruflichen Entwicklung von behinderten Menschen erarbeitet werden.

ICF-Schulung

Als neues Angebot konnten 50 Mitarbeitende der IFD in die Dokumentationsmethode ICF als Instrument für die systematische Erfassung der Funktionsfähigkeit der Behinderung und der Gesundheit der Klienten geschult werden.

Fachspezifische Arbeitskreise

Das multiprofessionelle Team beteiligt sich aktiv an unterschiedlichen fachspezifischen Arbeitskreisen und entwickelt hierdurch das Netzwerk der Hilfen kontinuierlich weiter. Hierzu zählten unter anderem der Arbeitskreis Sucht und Betriebliches Gesundheitsmanagement in verschiedenen Regionen des Einzugsgebietes sowie die vom Fachdienst gehaltenen Vorträge unter anderem zum Thema „Suchtprobleme und psychische Probleme am Arbeitsplatz“.

Qualitätssicherung

Zusätzlich zu ihrer Seminar- und Beratungstätigkeit standen die Analyse und Weiterentwicklung der Produkte im Mittelpunkt der kontinuierlichen Qualitätssicherung. Daneben wurden regelmäßige Fallbesprechungen und die Reflexion der Seminare durchgeführt sowie eine organisatorische Abstimmung des laufenden Geschäfts.

Ausblick

Die 2019 gestartete Standardisierung wird im Jahr 2020 stärker dazu beitragen, die oben genannten Kompetenzen in Leistungen des Präventionsfachdienstes zu übersetzen. Das Vorgehen ermöglicht noch besser die Multiplikatoren (Unternehmen und deren Unterstützer) soweit zu befähigen, mehr Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen zu können. Um dieses Vorhaben zu unterstützen, ist auch eine nachhaltige Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten in Bezug auf psychische und Suchterkrankungen geplant.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung Steuerung
der Integrationsfachdienste/
Fachdienst für Inklusions-
begleitung und Sinnesbehin-
derungen, Präventionsfachdienst
Sucht und Psyche**

Daniela Wolff

Telefon: 0251 591-4724

Fax: 0251 591-6899

E-Mail: daniela.wolff@lwl.org

Ansprechpersonen im
LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe Seite 143

LWL-BUDGET FÜR ARBEIT

LWL-Budget für Arbeit

Im Januar 2018 wurden die Förderbausteine der erfolgreichen Programme „aktion5“ (2008 bis 2017) und „Übergang plus“ (2009 bis 2017) mit leicht geänderten Modulen als **LWL-Budget für Arbeit** zusammengefasst. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ist das LWL-Budget für Arbeit in zwei Teile gegliedert:

Teil I umfasst die gesetzlichen Budgetleistungen nach § 61 SGB IX für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis wechseln.

Teil II richtet sich an Menschen im Übergang aus Förderschulen oder aus psychiatrischen Einrichtungen mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder

Gleichstellung. Das Budget fördert ebenso Arbeitssuchende, welche die Voraussetzung für die Aufnahme in eine WfbM erfüllen, denen jedoch eine Alternative auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht wird (Werkstattalternative).

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können das Beratungs- und Unterstützungsangebot des örtlichen Integrationsfachdienstes (IFD) in Anspruch nehmen. Die Anträge zur Förderung mit dem LWL-Budget für Arbeit werden durch den IFD vorbereitet und eingeleitet. Nach Abschluss des sozialversicherungspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsvertrages kann der IFD die geförderten Personen und die Betriebe weiter begleiten und steht bei Fragen zur Verfügung.

Die Ergebnisse im Berichtszeitraum des Jahres 2019

Teil I: Budgetleistungen nach § 61 SGB IX

Im Jahr 2019 erhielten Betriebe, die Werkstattbeschäftigten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (**96** Fälle) oder Ausbildungsverhältnis (**6** Fälle) ermöglichten, **Lohnkostenzuschüsse** mit dem LWL-Budget für Arbeit und/oder wurden vom IFD beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Am häufigsten wurden hierbei mit 48 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse seelisch beeinträchtigte Menschen unterstützt, gefolgt von den Menschen mit einer Lernbehinderung oder geistigen Behinderung (circa 44 Prozent). Der Frauenanteil lag bei circa 17 Prozent. 27 Prozent der vermittelten Werkstattbeschäftigten wechselten in einen Inklusionsbetrieb. Insgesamt wurden hierbei rund 3,16 Millionen Euro bewilligt.

Zusätzlich wurden mit dem LWL-Budget für Arbeit 10 Werkstattbeschäftigte finanziell unterstützt, die zum zweiten Mal den Sprung aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schafften oder einen Arbeitgeberwechsel vornahmen. Zwei ehemalige Werkstattbeschäftigte wurden nach bestandener

Ausbildung von den Betrieben sozialversicherungspflichtig übernommen. **47** Betriebe bekamen Lohnkostenzuschüsse für die Verlängerung oder Entfristung von Arbeitsverhältnissen. Weitere 51 Betriebe erhielten im Jahr 2019 eine Anschlussförderung für Arbeitnehmer/innen, die bereits vor 5 Jahren oder vor 10 Jahren aus der WfbM wechselten. Hierfür wurden weitere 3,86 Millionen Euro bereitgestellt.

Teil II: Ergänzende Leistungen aus dem LWL-Budget für Arbeit

• Inklusionsprämie

In besonderen Einzelfällen kann für die Einstellung junger Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Förderschulen oder aus integrativer Beschulung oder für arbeitssuchende Menschen mit einer psychischen Behinderung eine einmalige Prämie gewährt werden. Voraussetzung ist, dass kein Lohnkostenzuschuss aus dem LWL-Budget für Arbeit gezahlt wird. Im Jahr 2019 erhielten **10** Betriebe diese Prämie für neu geschaffene Arbeitsverhältnisse.

• Inklusionsbudget

Zur Vorbereitung und Unterstützung einer betrieblichen Ausbildung oder einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit kann ein individuelles Inklusionsbudget für Einzelmaßnahmen oder Gruppen erbracht werden. Mit diesem Inklusionsbudget können geeignete Schritte oder Maßnahmen auf dem Weg in die Beschäftigung finanziert werden.

1) Einzelmaßnahmen:

Um den Einstieg in ein Arbeitsverhältnis zu fördern, erhielten **45** Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ein individuelles Inklusionsbudget. Beispiele der Förderungen waren ein erhöhter Unterstützungsbedarf im Praktikum, eine Qualifizierung im Bereich Gartenbau, Stützunterricht, Anhängerführerschein, Gabelstaplerschein oder eine Qualifizierung zur Betreuungskraft in der Altenhilfe.

2) Gruppenmaßnahmen:

Zur Vorbereitung und Unterstützung des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wurden **6** Gruppenmaßnahmen für insgesamt circa 215.000 Euro bewilligt.

Für Förderschülerinnen und Förderschüler:

- Qualifizierungsmaßnahme „Sicherer Umgang mit Benzinrasenmäher und Freischneider im Bereich Garten- und Landschaftsbau“ (Karl-Brauckmann-

Schule in Holzwickede, Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule in Bergkamen)

- Berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahme in Bereichen der Sozialkompetenz auf dem Hof Wessels in Herten (Raphaelschule in Recklinghausen)

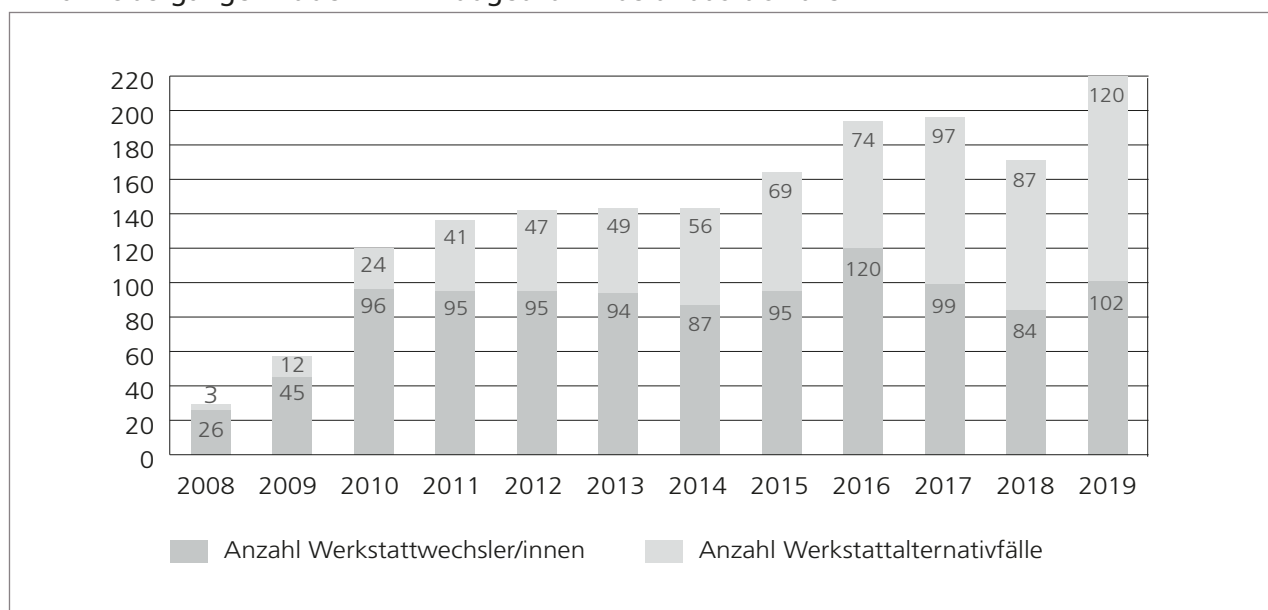
Für Werkstattbeschäftigte:

- Trainings arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- „IN-Qua II“, Qualifizierung in den Bereichen Zweiradmechanik und Bürokommunikation (WfbM Büngrn Technik, Rhede)
- „Gronau inklusiver“, Qualifizierung in den Bereichen Alltagshelfer und Hauservice (WfbM Wittekindshof, Gronau)

• Lohnkostenzuschüsse für Werkstatt-alternativfälle

Für die Schaffung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses für Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine finanzielle Unterstützung erhalten, wenn durch die Einstellung eine Alternative zur Aufnahme in eine WfbM geschaffen wird. Im Jahr 2019 erhielten 120 Betriebe zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz laufende Lohnkostenzuschüsse. In 6 weiteren Fällen erfolgte diese Förderung bereits für das zweite Arbeitsverhältnis des Menschen mit Behinderung. Die meisten Personen wechselten aus der Unterstützten

Anzahl Übergänge mit dem LWL-Budget für Arbeit 2008 bis 2019



■ Praxisfall LWL-Budget für Arbeit – Werkstattwechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Weiterbewilligung nach 5 Jahren

Erfolgreich mit mehr Selbstständigkeit

Eindecken, Getränke auffüllen, bedienen und kassieren „Service eben“, sagt Nadine Egelhof. Tätigkeiten, die die 28-Jährige mittlerweile aus dem Effeff beherrscht. Seit über fünf Jahren ist sie im inklusiven „Bistro AufSchalke“ der INTZeit-Arbeit gGmbH in Gelsenkirchen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Nadine Egelhof war vor knapp sechs Jahren noch Beschäftigte der Gelsenkirchener Werkstätten. Hier hat sie an der sogenannten „Übergangsgruppe“ teilgenommen und ist bei dieser Arbeit der Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes durch ihr höfliches und freundliches Auftreten direkt aufgefallen. Als Nadine Egelhof erfuhr, dass in Gelsenkirchen ein inklusives Bistro eröffnet wird und sich ihr die Möglichkeit bietet, dort einen Arbeitsplatz zu bekommen, ergriff sie diese Chance direkt.

So hat sie, bevor sie in dem Inklusionsunternehmen sozialversicherungspflichtig starten konnte, rund neun Monate an einer Qualifizierungsmaßnahme für Werkstattbeschäftigte teilgenommen. Während dieser Zeit wurde sie auf den Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet. Beispielsweise besuchte sie hierzu Schulungen in den Bereichen Kundenkontakt, Konfliktbewältigung und Kommunikation. Heute und rückblickend berichtet Nadine Egelhof, dass sie sich damals gefreut habe und neugierig auf die neuen Aufgaben war.

Die junge Frau lächelt freundlich und sie berichtet offen über ihre Behinderung und den Besuch der Förderschule. Auf die Frage, was ihr bei der Arbeit im Bistro am meisten Spaß macht, antwortet sie: „Ich arbeite am liebsten an Spieltagen.“ Damit sind die Spieltage des hiesigen Vereins FC Schalke 04 gemeint. Durch die räumliche Nähe zur „Arena auf Schalke“ sei an diesen

Zuverlässig erledigt
Nadine Egelhof ihre
Aufgaben im inklusiven
„Bistro AufSchalke“.



Tagen im Bistro besonders viel los. Lachend fügt sie hinzu, dass dies natürlich auch vom Spielergebnis abhängt. Zwar sei man den ganzen Tag auf den Beinen, aber gerade das mache ihr Spaß und sei nie langweilig, so Nadine Egelhof.

Bei anderen Tätigkeiten im Service ist sie ebenfalls über die Jahre sicherer geworden und der Betrieb wisse inzwischen sehr genau, welche Aufgaben man ihr zutrauen könne und was nicht, darauf könne sie sich immer verlassen.

Generell sei ihr der Zusammenhalt und die gegenseitige Hilfe bei der Arbeit wichtig. Die Betriebsleiterin des Bistros, Corinna Kauer, ergänzt: „Vertrauen und Ehrlichkeit sind ebenfalls Grundvoraussetzungen für ein funktionierendes Team.“ Auf die Frage, was sie an Nadine Egelhof am meisten schätze, kommt ohne langes Nachdenken: „Ihre Zuverlässigkeit.“



Durch monatliche Lohnkostenzuschüsse aus dem LWL-Budget für Arbeit hat der LWL bereits konkret die Einstellung von Nadine Egelhof unterstützt. Diese Lohnkostenzuschüsse für die Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz erhält der Arbeitgeber auch weiterhin. Hierdurch und durch eine regelmäßige Begleitung sei es gelungen, die Arbeitssituation und die Bedingungen seit Jahren zu stabilisieren, so Linda Wuttke, pädagogische Begleitung im Bistro AufSchalke.

Nadine Egelhof freut sich, dass sie einen guten und nachhaltigen Arbeitsplatz gefunden hat, wo sie sich behaupten kann. Auf die Frage, was ihr der Wechsel aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gebracht habe, ist die prompte Antwort: „Mehr Selbstständigkeit!“

„Lernen, Arbeiten – Teilhaben“ – wie in Gelsenkirchen im inklusiven Bistro AufSchalke der INTZeit-ArbeitsgmbH, wo Betriebsleiterin Corinna Kauer und Servicekraft Nadine Egelhof täglich mehrere Hundert Gäste bedienen: „Wichtig sind uns Akzeptanz und Toleranz. Wir wollen Gleichbehandlung und gegenseitige Rücksichtnahme – egal ob mit oder ohne Handicap.“

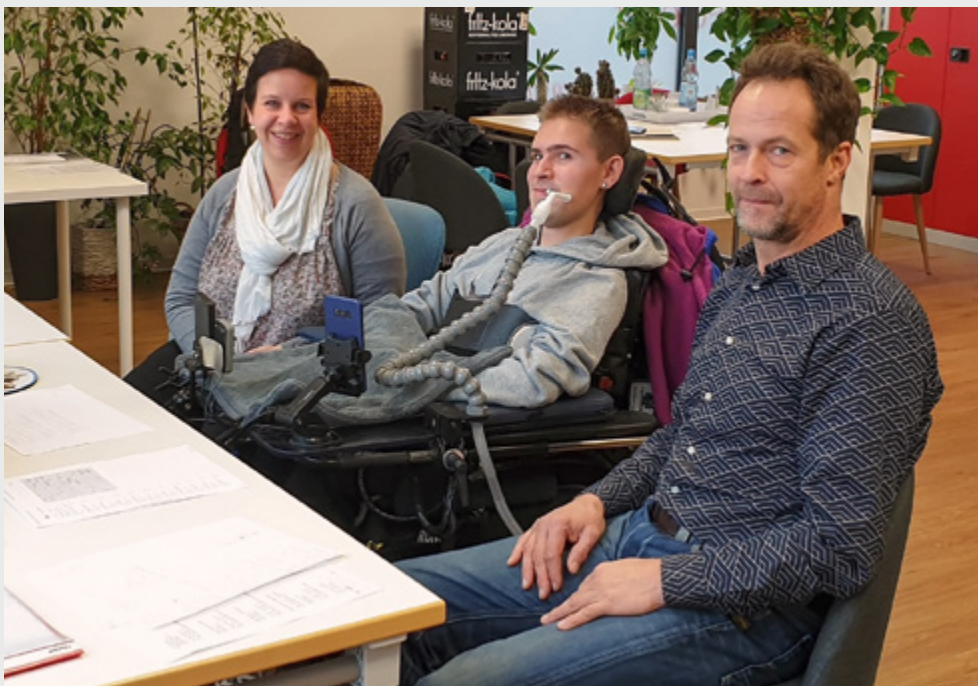
Mit „rückenwind“ ins selbstbestimmte Leben

Rayk Brätzkus' (20) größter Traum ist es, trotz einer fortschreitenden Erkrankung ein weitgehend selbstbestimmtes Leben zu führen. Dazu gehört für ihn neben einer eigenen Wohnung auch, dass er sein eigenes Geld verdienen kann. Seit September 2019 ist dieser Wunsch wahr geworden: Rayk Brätzkus arbeitet in Teilzeit als Verwaltungskraft des Vereins rückenwind e. V. in Bielefeld.

Der Arbeitsaufnahme war allerdings ein langer Weg vorausgegangen. Im Alter von 18 Monaten erhielten die Eltern von Rayk Brätzkus die Diagnose, dass ihr Sohn an Muskeldystrophie Duchenne erkrankt sei. Seine Muskelkraft lässt fortschreitend nach. Seit dem 7. Lebensjahr ist er auf einen Rollstuhl angewiesen und wird mittlerweile zum Teil beatmet. Nach der Regelgrundschule besuchte er die Bielefelder Albatrosschule, eine LWL-Förderschule mit dem Schwerpunkt Körperli-

che und Motorische Entwicklung. Bereits dort absolvierte Rayk Brätzkus verschiedene Praktika im Verwaltungsbereich, aber auch in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Letzteres kam für ihn als Perspektive jedoch nie in Frage: „Das wollte ich auf keinen Fall.“ Sein Ziel: Er will auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten und sein eigenes Geld verdienen.

Mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes im Kreis Lippe und der Agentur für Arbeit Detmold absolvierte Rayk Brätzkus im Mai 2019 schließlich ein mehrwöchiges Praktikum beim Verein rückenwind e. V. Diesen kannte er bereits durch seinen eigenen Bedarf an Assistenzkräften. Während des Praktikums konnte weiterer Unterstützungsbedarf identifiziert und dahingehend verschiedene Fördermaßnahmen eingeleitet werden. Neben notwendigen Hilfen zur Mobilität (zum Beispiel durch Übernahme der Beförderungskosten zum



Rayk Brätzkus mit seiner Assistenzkraft und seinem Chef Tobias Balke.

Arbeitsplatz und zurück) wurden vor allem im Bereich der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes und in der Einrichtung einer persönlichen Arbeitsassistenten Förderungen bewilligt: „Die Assistentkraft unterstützt mich tagtäglich, indem sie mir Sachen angibt oder mit mir sortiert.“

Mit Unterstützung der Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes im Kreis Lippe konnten monatliche Lohnkostenzuschüsse aus dem LWL-Budget für Arbeit beim LWL-Inklusionsamt Arbeit beantragt werden. Seit September 2019 arbeitet Rayk Brätzkus an 3 Tagen in der Woche an seinem Schreibtisch im Bielefelder Büro des Vereins. Er übernimmt dort Aufgaben im Bereich Verwaltung und Öffentlichkeitsarbeit. Er überprüft unter anderem die monatlichen Stundennachweise der 70 Schulbegleiter/innen und unterstützt die Kolleginnen und Kollegen beim Führen der Arbeitszeitkonten der Mitarbeitenden im Betreuten Wohnen. Zu seinen Aufgaben gehören darüber hinaus das Schreiben von Texten für die Homepage, die Pflege des Social-Media-Bereiches des Vereins und weitere Rechercheaufgaben im Internet. Auch die Planung und Teilnahme an Veranstaltungen des Vereins übernimmt er gemeinsam mit seinem Chef Tobias Balke, wie zum Beispiel beim Bielefelder Wackelpeter, dem Carnival der Kulturen und verschiedenen Stadtteilstesten. Sein Chef ist mit der Arbeit von Rayk Brätzkus mehr als zufrieden: „Wir freuen uns sehr, dass Rayk hier angefangen hat. Er ist eine echte Bereicherung fürs Team.“

„Als das erste Mal mein Gehalt überwiesen wurde, habe ich gejubelt“, sagt Rayk Brätzkus. „Meine Aufgaben sind sehr vielseitig. Jeden Tag hab ich 'ne andere Aufgabe. Gefällt mir richtig gut. Ich bin froh, hier zu sein. Ich bin halt glücklich.“ Da er nun sein eigenes Geld verdient, möchte er sich einen großen Traum erfüllen: Gemeinsam mit 6 anderen jungen Menschen im Rollstuhl möchte er nach New York reisen.

Beschäftigung (63 Fälle), 13 Jugendliche stammten aus Förderschulen und 21 Personen waren arbeitslos. Der Frauenanteil lag bei circa 25 Prozent. Zusätzlich wurde in 46 Fällen die Verlängerung oder die Entfristung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse gefördert. Insgesamt wurden hierfür rund 2,25 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Rückblick

Von 2008 bis 2019 konnten mit der Förderung des LWL-Budgets für Arbeit insgesamt 1.038 Werkstattbeschäftigte und 679 Werkstattalternativfälle das erste Mal erfolgreich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

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

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Dr. Monika Peters
Telefon: 0251 591-3826
E-Mail: monika.peters@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 139

ÜBERGANG SCHULE – BERUF/KAoA-STAR

Übergang Schule – Beruf/KAoA-STAR

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 Schülerin und keinen Schüler ohne eine adäquate Anschlussperspektive aus der Schule zu entlassen.

Damit auch Schülerinnen und Schüler mit Handicap von diesem Programm profitieren können und häufiger den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in eine Ausbildung oder eine berufliche Tätigkeit schaffen, gibt es **„KAoA-STAR“**. KAoA-STAR ist ein Teil von KAoA und ermöglicht eine behinderungsspezifische Umsetzung zentraler Elemente von KAoA und eröffnet den jungen Menschen Perspektiven neben der Arbeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM).

Mit den jungen Menschen wird ein individuell geplanter und durchgehend unterstützender Entwicklungsprozess von der Potenzialanalyse über verschiedene Praxisphasen wie Berufsfelderkundung und Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, behinderungsspezifische Angebote wie Kommunikationstrainings für hörgeschädigte Jugendliche, Beratung der jungen

Menschen und deren Erziehungsberechtigten sowie potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bis hin zur Vermittlung in Ausbildung, Beschäftigung oder andere berufsvorbereitende Maßnahmen erarbeitet. Der Berufsorientierungsprozess 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.

Schülerinnen und Schüler können das Angebot KAoA-STAR wahrnehmen, wenn sie eine Schwerbehinderung und/oder einen sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf in folgenden Förderschwerpunkten haben:

- Geistige Entwicklung
- Körperliche und motorische Entwicklung
- Hören und Kommunikation
- Sehen
- Sprache
- Autismus-Spektrum-Störung
- Lernen und sozial-emotionale Entwicklung (ab GdB 50)

KAoA-STAR in Zahlen im Berichtszeitraum Schuljahr 2018/2019

Im Schuljahr 2018/2019 haben in Westfalen-Lippe insgesamt 3.040 (2018: 2.438) Schülerinnen und Schüler aktiv an KAoA-STAR teilgenommen.

Die Abbildung 2 zeigt, dass **2.441** (2018: 2.121) Schülerinnen und Schüler eine Förderschule besuchten und 599 (2018: 317) Jugendliche an einer Regelschule im Rahmen des Gemeinsamen Lernens beschult wurden. Die Begleitung der Schülerinnen und Schüler im Gemeinsamen Lernen hat sich demnach im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt.

Abbildung 1: Geschlechterverteilung

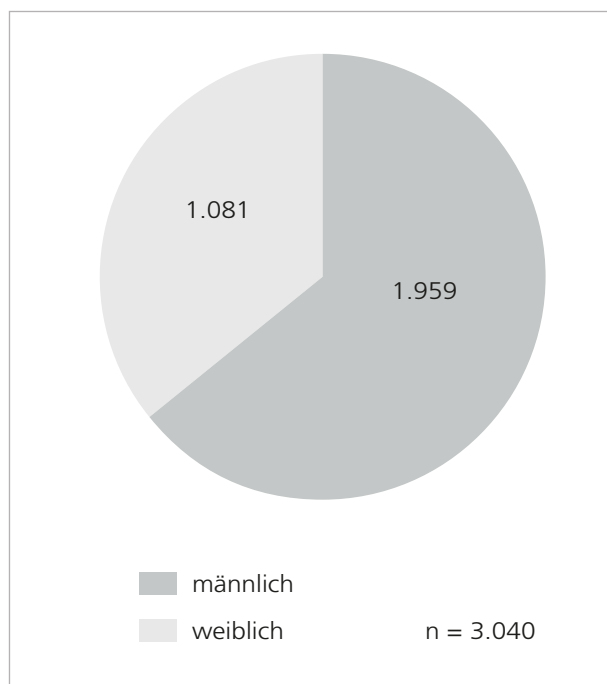


Abbildung 2: Förderort

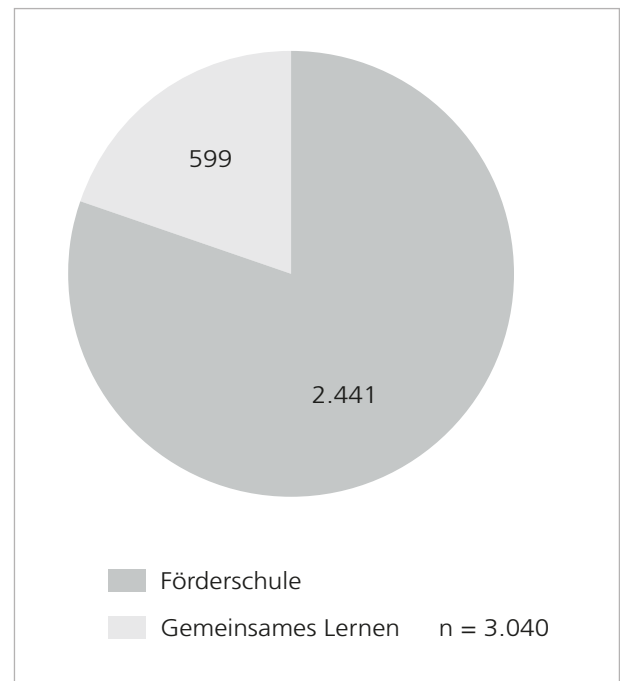


Abbildung 3: Beteiligte Schulen in Westfalen-Lippe

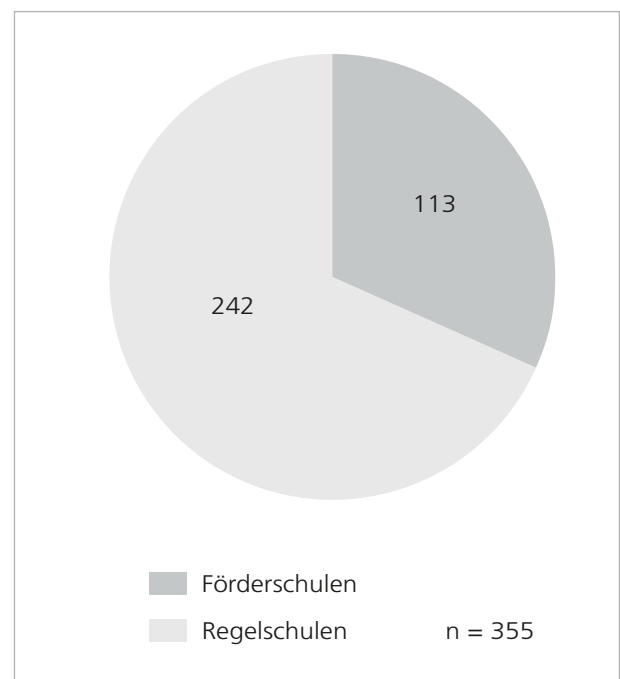
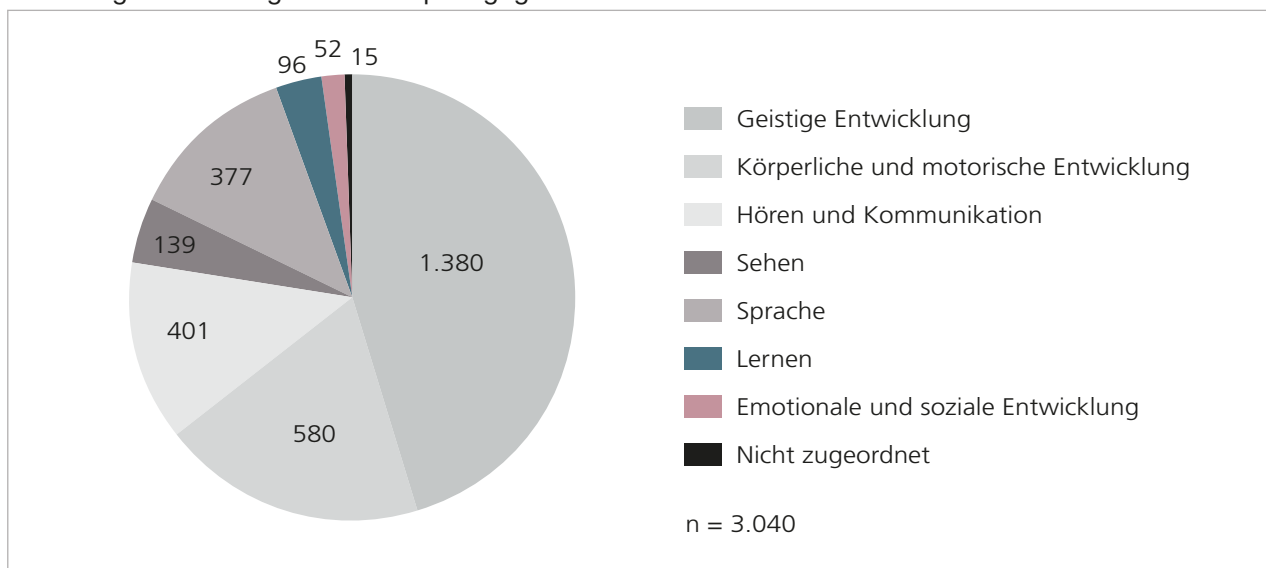


Abbildung 4: Verteilung des sonderpädagogischen Förderbedarfs



Die Verteilung der sonderpädagogischen Förderbedarfe hat sich im Vergleich zum vorherigen Jahr nicht nennenswert verändert.

Die Abbildung 5 zeigt die im Berichtszeitraum durchgeführten Standardelemente. Es wurden insgesamt **8.020** (2018: 6.524) Elemente der Berufsorientierung

durch den IFD begleitet, umgesetzt, dokumentiert und abgerechnet. Der Anstieg resultiert aus der gestiegenen Teilnehmendenzahl, einer Konzentration auf die betrieblichen Anteile in KAoA-STAR wie Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und einer intensivierten Elterneinbindung.

Abbildung 5: Übersicht der durchgeführten Standardelemente

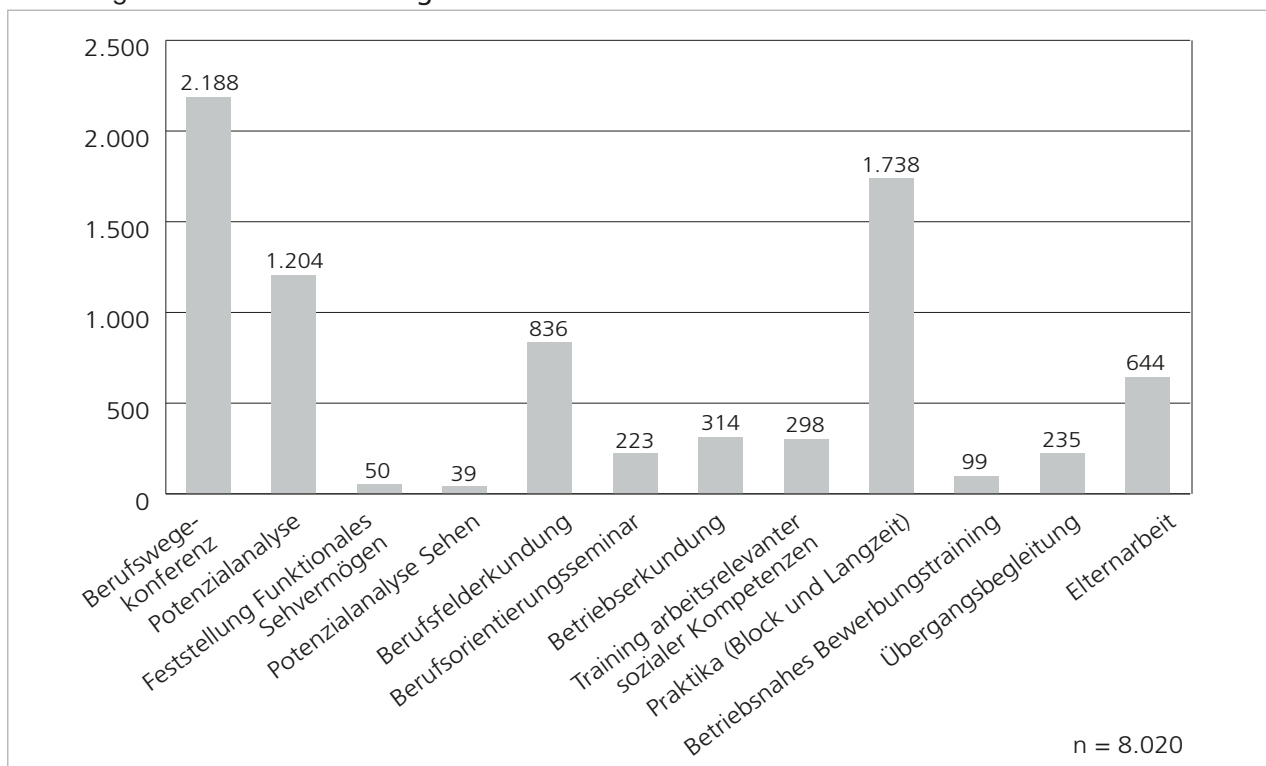
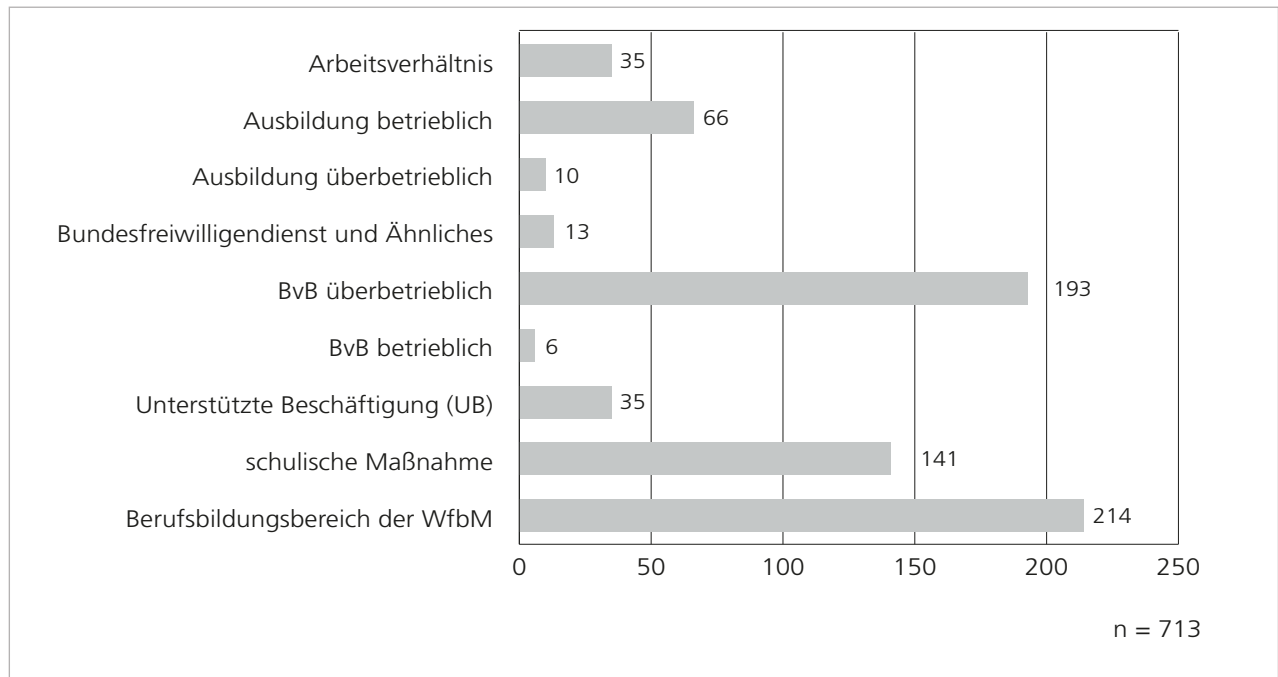


Abbildung 6: Werdegänge der bis zur Schulentlassung über KAoA-STAR begleiteten Schulabsolventinnen und -absolventen (1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019)



Die Abbildung 6 zeigt die Anschlussperspektiven der Schülerinnen und Schüler, die über den dreijährigen Prozess bis zur Schulentlassung über den IFD begleitet wurden. Das Schaubild zeigt, dass 70 Prozent der

bis zur Schulentlassung über KAoA-STAR begleiteten Schülerinnen und Schüler eine Alternative zu einer WfbM gefunden haben.

Historie

Seit 2009 arbeiteten die Landschaftsverbände LVR und LWL gemeinsam mit dem Land Nordrhein-Westfalen (Arbeits- und Schulministerium) und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW (RD NRW) zunächst als Projekt an dem Ziel, mehr berufliche Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beziehungsweise in berufsvorbereitende Maßnahmen außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu erreichen.

Unter Hinzuziehung des Bundesprogrammes „Initiative Inklusion“ wurde das Angebot 2012 flächendeckend in ganz NRW umgesetzt. Im Jahr 2016 wurde die Zuständigkeit der Inklusionsämter für die oben genannte Zielgruppe im Rahmen der beruflichen Orientierung auch bei der Anpassung des SGB IX berücksichtigt (§ 151 Absatz 4 SGB IX).

Seit dem 1. Juli 2017 ist KAoA-STAR unter dem Dach von KAoA in ein Regelsystem übergegangen 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.

Bretter, die für Daniele Scarica die Welt bedeuten

Daniele Scarica unterstützt beim Verlegen von Bodenbelägen, wo es ihm möglich ist. Die Arbeit, die er macht, bedeutet ihm sehr viel. Sie bedeutet für ihn nicht weniger als Selbstständigkeit und finanzielle Unabhängigkeit. Für seinen Arbeitgeber, Marcus Homann von der „BDH Bodenverlegung“ aus Bergkamen, bedeutet die Anstellung von Daniele Scarica ebenfalls sehr viel, nämlich einen zuverlässigen, motivierten und loyalen Mitarbeiter. Der junge Arbeitnehmer unterstützt bei vielen wichtigen und zeitintensiven Vorarbeiten. Da viele Kunden überregional ansässig sind, gehört auch das Arbeiten auf Montage zum Arbeitsalltag des 19-Jährigen.

Das ist doch nichts Besonderes? Für Daniele Scarica schon. Er besuchte zuvor die Friedrich-von-Bodel-

schwingh-Schule, eine Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung in Bergkamen im Kreis Unna. Viele seiner Mitschülerinnen und Mitschüler haben den Weg in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) eingeschlagen. Aber Daniele Scarica wollte einen anderen Weg gehen und sein familiäres Umfeld hat ihn bei seiner Entscheidung unterstützt.

Ein Blick zurück: Wie viele Schülerinnen und Schüler der Zielgruppe KAoA-STAR hat Daniele Scarica an einer zweitägigen „Potenzialanalyse“ teilgenommen. Dieses Element bildet den STARTschuss der beruflichen Orientierung im Programm KAoA-STAR. Bei der „Potenzialanalyse“ werden viele Aufgaben aus dem handwerklichen-motorischen Bereich oder dem Bereich der sozialen Kompetenzen unter behinderungsspezifischer



Daniele Scarica ist mit viel Freude und Ausdauer bei der Arbeit.

Anleitung und Beobachtung durchgeführt. Die „Potenzialanalyse“ lieferte viele Anhaltspunkte für den weiteren beruflichen Werdegang. Im Rahmen des Auswertungsgesprächs und der anschließenden Berufswegekonferenz, unter Beteiligung von Daniele Scarica, der Mutter, den Lehrkräften und des Integrationsfachdienstes (IFD), wurden die weiteren Schritte in Richtung Berufsfelderkundung geplant. Hier konnte Daniele Scarica weitere praktische Erfahrungen in unterschiedlichen Berufsfeldern sammeln.

In der nächsten Berufswegekonferenz waren sich alle einig, der nächste Schritt soll ein betriebliches Praktikum sein. Mit Unterstützung der Schule und des IFD wurde der Kontakt zu Marcus Homann von der „BDH Bodenverlegung“ in Bergkamen aufgebaut. Bereits das erste Praktikum war ein voller Erfolg und so ermöglichte der Betrieb weitere Praktika. Bald darauf signalisierte der Inhaber seine Einstellungsabsicht von Daniele Scarica nach der Schulentlassung.

Birgit Stenger, vom IFD im Kreis Unna, die den Prozess von Beginn an begleitet hat, informierte Marcus Homann über die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und führte alle relevanten Akteure und Informationen zusammen.

Das Arbeitsverhältnis von Daniele Scarica wird nun über 15 Monate über einen „Eingliederungszuschuss“ (EGZ) der Agentur für Arbeit gefördert. Zusätzlich wird der Arbeitsplatz über das vom LWL-Inklusionsamt Arbeit finanzierte „LWL-Budget für Arbeit“ über fünf Jahre unterstützt.

Als alles unter „Dach und Fach“ war, konnte Daniele Scarica offiziell ab dem 1. November 2019 als Angestellter der „BDH Bodenverlegung“ durchSTARTen.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung
Übergang aus der Schule auf den
allgemeinen Arbeitsmarkt und
Jobcoaching
Johanna Korte
Telefon: 0251 591-3202
E-Mail: johanna.korte@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
 siehe Seite 140

FÖRDERUNG VON INKLUSIONSBETRIEBEN

Förderung von Inklusionsbetrieben

Inklusionsbetriebe sind ein erfolgreiches inklusives Beschäftigungsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Zahl der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben ist im Jahr 2019 weiter angestiegen. Inzwischen sind in Westfalen-Lippe über 2.200 Menschen mit einer Schwerbehinderung in den 171 Inklusionsbetrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

In Inklusionsbetrieben arbeiten Menschen mit und ohne Schwerbehinderung zusammen. Die Betriebe beschäftigen in der Regel zwischen 30 und 50 Prozent Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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) arbeiten. 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 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer und Träger hinter den Inklusionsbetrieben, ohne deren Einsatz sich die Firmen nicht etabliert hätten. Dabei bieten sie den Beschäftigten mit Behinde-

rung zusätzlich eine arbeitsbegleitende Betreuung an. Die Unternehmen zeigen, dass es gelingt, Menschen mit zum Teil erheblichen Beeinträchtigungen, dauerhaft sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Die Betriebe sind dabei in unterschiedlichen Branchen tätig. So gibt es beispielsweise Inklusionsbetriebe 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 Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben. Finanzielle Unterstützung für die Beschäftigung von Personen mit Schwerbehinderung ist grundsätzlich möglich, beispielsweise als Ausgleich für den besonderen (Betreuungs-)Aufwand oder für die eingeschränkte Leistungsfähigkeit. Daneben können Inklusionsbetriebe die betriebswirtschaftliche Beratung der Handwerkskammer Münster nutzen. Insgesamt unterstützte der LWL die Förderung von Inklusionsbetrieben im Jahr 2019 erneut mit etwa 12,5 Millionen Euro, der größte Teil mit etwa 12,1 Millionen Euro entfällt dabei auf die Zahlung der laufenden Nachteilsausgleiche.

	31.12.2007	31.12.2018	31.12.2019
Zahl der Inklusionsbetriebe	57	165	171
davon Inklusionsunternehmen/-betriebe	54	106	113
davon Inklusionsabteilungen	3	59	58
Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
gesamt	1.332	4.332	4.295
davon Menschen mit Schwerbehinderung	640	2.433	2.462
davon Personen der Zielgruppe § 215 SGB IX	594	2.210	2.270

Zusätzlich erfolgte mit Unterstützung des NRW-Landesprogramms „Integration unternehmen!“ auch 2019 ein Ausbau der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben. Mit diesem Programm konnten gut 50 Arbeitsplätze für Personen mit Schwerbehinderung mit Investitionskostenzuschüssen von circa 0,9 Millionen Euro gefördert werden. Neben den Erweiterungen der bestehenden Unternehmen konnten erfreulicherweise auch 7 Neugründungen von Inklusionsbetrieben realisiert werden.

Die Tabelle dokumentiert den Zuwachs und berichtet über die Zahlen der bestehenden Betriebe sowie der tatsächlich besetzten Arbeitsplätze vor Beginn des Landesprogramms Ende 2007 sowie zu den Stichtagen 31. Dezember 2018 und 31. Dezember 2019. Hierbei wird der beträchtliche jährliche Zuwachs an Arbeitsplätzen, und zwar insbesondere der wachsenden Beschäftigungsleistung bestehender Betriebe deutlich.

Durch den Ausbau der Betriebe finden auch zunehmend Personen aus einer WfbM den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2019 nahmen 24 Wechslerinnen und Wechsler aus einer Werkstatt diese Chance wahr. Darüber hinaus wurden mehrere Personen für einen Wechsel qualifiziert, sodass diese voraussichtlich 2020 in einen Inklusionsbetrieb wechseln werden.

Aufgrund des Ausbaus und der damit verbundenen Kostensteigerung musste der LWL die Förderung neuer Vorhaben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vor einigen Jahren drosseln. Priorität haben weiterhin die Nachhaltigkeit und langfristige Bestandssicherung der bestehenden Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben.

Einen Ausgleich dieser Einschränkung in der Förderung konnte seit Mitte 2016 das Förderprogramm des Bundes „Inklusionsinitiative II – AlleimBetrieb“ (AIB) für mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben bieten. Mit Mitteln des Bundes von etwa 15,6 Millionen Euro können in Westfalen-Lippe rund 350 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze, insbesondere mit zeitlich befristeten Nachteilsausgleichen, gefördert werden.

In Westfalen-Lippe sind diese Bundesmittel aus dem Programm AIB bereits durch konkrete Projektvorhaben in den Jahren 2016 bis 2019 weitestgehend mit

den geplanten 350 Arbeitsplätzen gebunden. Damit konnte das gesetzte Ziel, auch weiterhin zusätzliche Arbeits- und Ausbildungsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben zu fördern, erreicht werden. Unklar ist allerdings, wie die dauerhaften Nachteilsausgleiche dieser 350 neu geschaffenen Stellen nach Ausschöpfen der Bundesmittel dauerhaft weiterfinanziert werden können.

Da auch die Bundesmittel durch das ungebrochene Engagement der Unternehmensleitungen beim Ausbau ihrer Inklusionsbetriebe schnell gebunden waren, hat der LWL Ende 2019 erneut auf die eingeschränkte Möglichkeit der Neuschaffung von Stellen in Inklusionsbetrieben reagiert. Für die Schaffung von 350 zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung werden hierfür in den kommenden Jahren Fördermittel aus dem LWL-Haushalt zur Verfügung gestellt. Damit kann das Ziel, Menschen mit Behinderung die Teilnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, weiter effektiv verfolgt werden.

Wesentlich für den Erfolg von Inklusionsbetrieben und die Nachhaltigkeit der geschaffenen Arbeitsplätze ist die Wirtschaftlichkeit dieser Unternehmen. Dafür steht bereits seit dem Jahr 2002 die Betriebswirtschaftliche Beratungsstelle für Inklusionsbetriebe bei der Handwerkskammer Münster (HWK) zur Verfügung. Die Fachberatung unterstützt die Betriebe bei einer soliden wirtschaftlichen Planung neuer Vorhaben, fungiert als Prüfinstanz und führt ein jährliches wirtschaftliches Monitoring durch.

Im Jahr 2019 wurden durch die betriebswirtschaftliche Begutachtung der Fachberaterin und des Fachberaters der HWK Münster 6 neue Inklusionsunternehmen sowie 5 gewerbliche Unternehmen bei der Einrichtung von Inklusionsabteilungen begleitet. Ein weiterer Schwerpunkt der Beratungsstelle liegt inzwischen auf der Beratung von bestehenden Inklusionsbetrieben. 15 Inklusionsunternehmen und 3 Inklusionsabteilungen erhielten bei Erweiterungsvorhaben eine betriebswirtschaftliche Begleitung. Daneben erfolgte für einige Inklusionsbetriebe eine betriebswirtschaftliche Festigungsberatung. Das alljährliche Monitoring, in dem die Unternehmen die betriebswirtschaftliche Situation darstellen, ist häufig der Anlass einer solchen Beratung. Diese Unternehmensanalyse trägt dazu bei, potenzielle Krisen frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten. Darüber hinaus ermöglichen die Unterlagen

mit der Auswertung der Jahresabschlüsse und einer Planungsrechnung für das kommende Geschäftsjahr tiefere Einblicke in die betriebswirtschaftliche Situation einzelner Unternehmen. Zudem schafft das Monitoring einen Überblick über die Gesamtheit der Inklusionsbetriebe im Bereich des LWL.

Zu den Aufgaben der Beratungsstelle der HWK gehört auch die betriebswirtschaftliche Unterstützung von schwerbehinderten Existenzgründerinnen und -gründern. Im Jahr 2019 haben die beiden Fachberater dabei zwei Vorhaben unterstützt.

Netzwerke zum Erfahrungsaustausch und gemeinsame Seminare und Workshops sind ebenfalls für den Erfolg von Inklusionsbetrieben besonders hilfreich. In den letzten Jahren sind so auf regionaler Ebene zahlreiche dauerhafte Kontakte und Kooperationen von Inklusionsbetrieben entstanden. 2019 wurden durch die Fachberatung der HWK vier Branchenworkshops, vier Monitoring-Schulungen, 1 Steuerseminar, eine 3-tägige Tagung mit den Schwerpunktthemen Gesundheitsmanagement und Inklusive Führung und zwei Schulungen für Anleiterinnen und Anleiter zum Umgang mit psychisch kranken oder kognitiv behinderten Menschen organisiert. Aufgrund der guten Resonanz wird dieses Angebot auch in Zukunft aufrechterhalten.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Michael Veltmann
Tel.: 0251 591-3826
E-Mail: michael.veltman@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 138

■ Praxisfall Förderung von Inklusionsbetrieben

Der einzelne Mensch im Mittelpunkt

Inklusion an der Bistrotheke und vor dem Gemüseregal bei „Der Bioladen“ in Lippstadt

Es herrscht entspannte Geschäftigkeit in dem hellen, freundlichen und großzügigen Verkaufsraum, vermengt mit dem Duft der Gemüselasagne, die es als Tagesgericht im Bistro zu essen gibt. Über dem Eingang hängt ein großes Schild „Der Bioladen“. Er ist einer von drei Inklusionsbetrieben im Lebensmittelbereich der INTEGRA gGmbH des Vereins INI. Alle drei befinden sich in und um Lippstadt. Alle drei beschäftigen Menschen mit und ohne Behinderung. Und bei allen dreien fällt es fast nicht auf.

„Wir werden häufig gefragt, wo denn die Menschen mit Behinderung arbeiten würden“, erzählt Andreas Knapp, der als Geschäftsführer des Inklusionsbetriebes insgesamt 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 85 Personen mit einer Schwerbehinderung, beschäftigt. Die gesellschaftliche Erfahrung beschränkt sich meist auf sichtbare Beeinträchtigungen wie beim Down-Syndrom oder bei Rollstuhlfahrern. Dabei sei die Bandbreite viel größer. In den insgesamt neun Inklusionsbetrieben des als gemeinnützig anerkannten Vereins ist jede Form von Behinderung bei entsprechender Eignung zu finden – von physischer bis zur psychischen Beeinträchtigung. „Es ist uns wichtig, dass auch in einem öffentlichen Laden, so wie hier, die Vielfalt von Behinderung und daher auch von Inklusion zu sehen ist“, erläutert Knapp.

Eine großartige Entwicklung

Hinter der Bistrotheke arbeitet zum Beispiel Hellen Jarosch. Im Gespräch wirkt ihr Blick entschlossen, ihre Art herzlich. Als sie im März 2015 als Reinigungskraft bei „Der Bioladen“ anfang, sah sie die Arbeit als große Chance und entwickelte sich nach und nach zur unverzichtbaren und flexiblen Vollzeitkraft als Verkäuferin.

„Möglich geworden ist diese Entwicklung durch ihren Lernwillen“, so Henning Jahns, der Betriebsleiter der drei Läden. Für ihn ist Hellen Jarosch deshalb inzwischen eine verlässliche Größe bei der Schichtplanung. Und die ist gar nicht so einfach, denn Jahns muss hier regelmäßige Arzttermine oder Krankheitsfälle einplanen. Bei einem Personalausfall ist außerdem nicht gesagt, dass alle Arbeiten von nur einer Person übernommen werden können. Eine universell einsetzbare Kraft wie Hellen Jarosch ist da Gold wert.

Weitere Erfolgsfälle gibt es zuhauf: Zwei Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung beispielsweise fühlen sich inzwischen so sicher und gut eingearbeitet, dass sie das Geschäft selbstständig morgens auf- oder abends



Auf Hellen Jarosch ist Verlass.

abschließen können. Während ihrer Ausbildung waren beide noch schwer zugänglich und introvertiert. „Der Mehraufwand am Anfang zahlt sich auf lange Sicht aus – in der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter, aber auch unternehmerisch. Die Mitarbeiter sind loyal, ehrlich und sehr verbunden mit dem Betrieb“, so Jahns und Knapp.

Gleiche Voraussetzungen für alle

Gerade zu Beginn investieren die Verantwortlichen viel Zeit und Kraft, die neuen Beschäftigten anzulernen. Viele Interessenten testen bereits in einem Praktikum, ob und wo sie sich im Inklusionsunternehmen zurechtfinden, denn nicht jeder möchte Kundenkontakt oder kann wie Hellen Jarosch im Bistro arbeiten. Die ganz individuellen Fähigkeiten und auch Grenzen der Bewerberinnen und Bewerber beziehungsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen, ist die philosophische Basis, auf die die Betriebe aufbauen. Nur so kann die Zusammenarbeit passen und – das wird häufig vergessen – der wirtschaftliche Erfolg stimmen.

Denn in der Lebensmittelbranche sind die Margen gering und die Konkurrenz groß. Am Ende zählt die schwarze Null unter dem Bilanzstrich, so wie bei jedem anderen Unternehmen. Das betont Andreas Knapp immer wieder und auch, dass ebenso jedes andere Unternehmen die Zuschüsse für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung erhalten kann. Unterstützung bietet hier das LWL-Inklusionsamt Arbeit. Die Vorstellung von zwei Arbeitsmärkten, die getrennt voneinander existieren, sei schlichtweg falsch, die Chancen und Herausforderungen für alle gleich.

Das Ziel ist, aus der Inklusion Potenzial zu schlagen und dieses erfolgreich am Markt einzubringen. Die starke Umsatzsteigerung und das florierende Geschäft zeigen, dass „Der Bioladen“ auf dem richtigen Weg ist. Das Bistro mit dem Mittagsimbiss ist zur Mittagszeit rappellvoll; Hellen Jarosch hat hinter der Theke alle Hände voll zu tun. Und auch die Filialleiterin springt von der Kasse

zum Bistro und berät zwischendurch an den Regalen die Kunden.

Diversität als Gewinn

„Die gesellschaftliche Vorreiterrolle als Inklusionsbetrieb lässt sich auch auf andere Bereiche übertragen“, verrät der Geschäftsführer Andreas Knapp. „Offen zu sein für alle und alles, kann auch heißen, neue Wege als Erster zu sehen und sie wirtschaftlich erschließen zu können.“ So war man vor einigen Jahren beispielsweise der erste Anbieter des sozial engagierten Mineralwasserherstellers Viva con Agua in Lippstadt. Inzwischen haben auch andere Lebensmittelhändler und Gastro-Unternehmen die Marke im Sortiment. Zurzeit wird daran gearbeitet, möglichst plastikfrei zu werden. Zum Beispiel über „Unverpackt-Lösungen“ wie ein Gläserpfandsystem für Oliven oder Nudeln und Reis.

Man unterstützt sich aber auch gegenseitig. Neben Produkten vom eigenen Hof (ebenfalls ein Inklusionsbetrieb) hat man bewusst auch Zulieferer für die drei Lebensmittelgeschäfte gewählt, die als Inklusionsbetriebe ähnliche Prinzipien und Werte vertreten: die Josefsbrauerei, den Kiebitzhof oder die BioManufaktur Schloss Hamborn.

Durch die neuen Ideen und deren erfolgreiche Umsetzung wirkt „Der Bioladen“ von INI auf die Gesellschaft ein. Er zeigt, dass Inklusion kein Hexenwerk, sondern eine Chance ist und Diversität gewinnbringend genutzt werden kann. Und er zeigt, dass Inklusionsunternehmen im Grunde ganz normale Unternehmen sind, die die Gesamtgesellschaft in den Blick nehmen, indem sie Menschen als Individuum anerkennen.

JOB COACHING

Jobcoaching – Ein Instrument bahnt sich seinen Weg

Bereits seit 1989 wird Jobcoaching vom LWL-Inklusionsamt Arbeit als Leistung an Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung angeboten, um bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu sichern oder die Erlangung eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Dabei kann Jobcoaching ein passendes Instrument für unterschiedliche Ausgangssituationen sein. Zum Beispiel, wenn

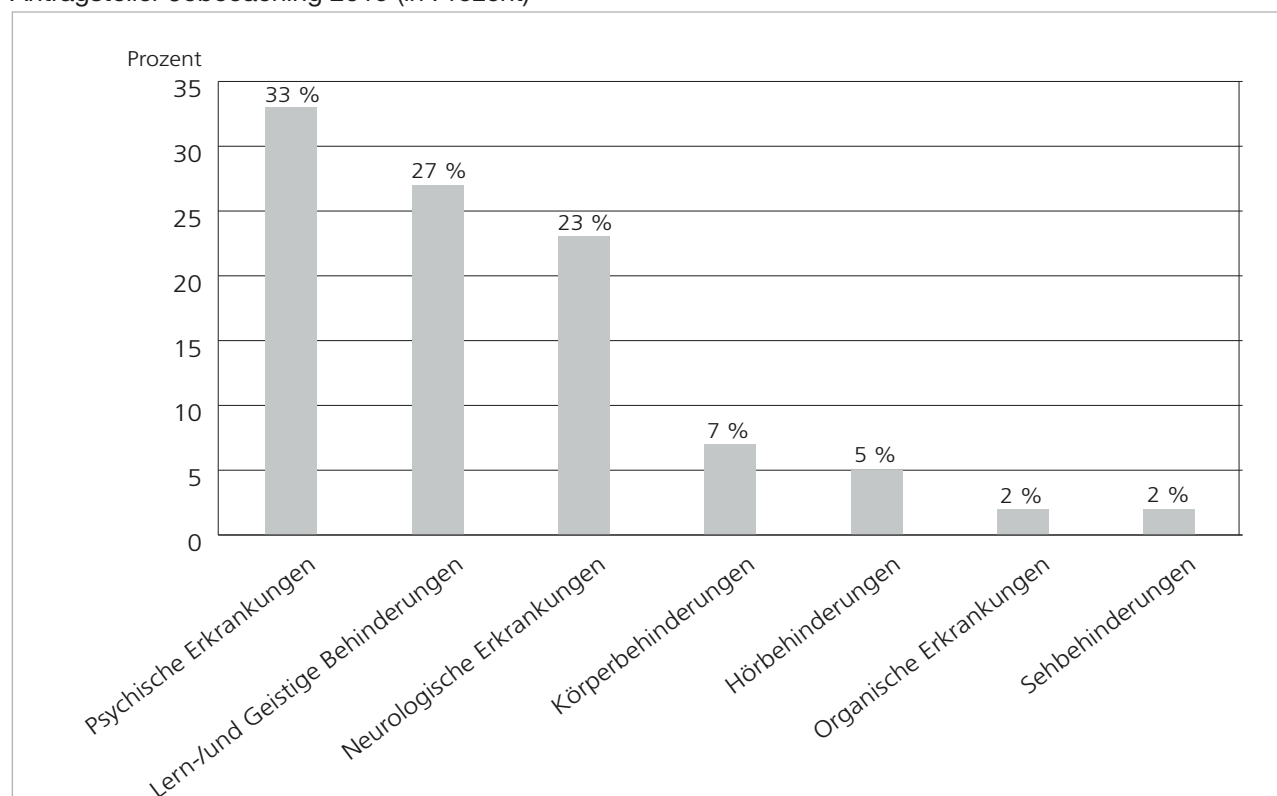
- der Wiedereinstieg nach längerer Arbeitsunfähigkeit geplant ist,
- eine Unterstützung bei der behinderungsgerechten Einarbeitung sinnvoll ist,
- in einem bestehenden Arbeitsverhältnis neue Aufgaben zu erlernen sind,
- die Arbeitsfähigkeiten behinderungsbedingt nachlassen oder

- ein Wechsel aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) oder aus der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geplant ist.

Beim Jobcoaching integriert sich der ausgewählte Jobcoach in die betrieblichen Abläufe und verschafft sich einen detaillierten Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz. Gemeinsam mit dem Antragsteller und dem Arbeitgeber werden Ziele für das Jobcoaching entwickelt, erste Ideen ins Auge gefasst und ein Zeitplan festgelegt. Umfang, Dauer und Inhalte des Jobcoachings werden für jeden Antragsteller 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 den Arbeitnehmer bei der individuellen Gestaltung von Lernprozessen unmittelbar am

Antragsteller Jobcoaching 2019 (in Prozent)



Arbeitsplatz. Die direkten Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen werden dabei aktiv in den Prozess involviert. Die konkreten Methoden und Ansätze im Jobcoaching variieren und sind spezifisch auf die Zielsetzung sowie die behinderungsbedingten und betrieblichen Bedarfe und Ressourcen ausgerichtet.

Jobcoaching 2019 in Zahlen

Im Jahr 2019 wurden 259 telefonische oder persönliche Beratungsgespräche rund um die Themen Jobcoaching und Jobcarving geführt. Dabei wurden insbesondere Fachkräfte aus den Integrationsfachdiensten, Schwerbehindertenvertreter, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und interessierte Arbeitnehmer beraten. Daraus resultierten letztendlich 169 Jobcoachings und zwei Jobcarvings (Einzeltätigkeiten aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens werden zu einem behinderungsgerechten Stellenprofil gebündelt). Davon hatten 162 das Ziel, ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu sichern und sieben Jobcoachings wurden zur Unterstützung des Übergangs aus der WfbM oder der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt.

Jobcoaching als Methode ist vielfältig und wandelbar. Das zeigt sich auch in der Verteilung der anerkannten Behinderungen der Antragsteller (siehe Grafik). Jobcoaching wird demnach sowohl von Menschen mit seelischer Behinderung als auch von Menschen mit Lern-/Geistiger Behinderung und von neurologisch erkrankten Menschen beantragt.

2019 mussten 17 Jobcoachings aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig abgeschlossen werden. Ursächlich hierfür waren beispielsweise Langzeiterkrankungen des Antragstellers, eine fehlende Mitwirkungsbereitschaft der Beteiligten sowie betriebsbedingte Kündigungen.

Bundesweite Entwicklungen

Jobcoaching gewinnt als Methode und Konzept zur Erlangung und Sicherung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Erkrankungen und Behinderungen bundesweit zunehmend an Bedeutung und erfreut sich eines wachsenden Bekanntheitsgrades.

Mit dem Erfolg geht auch einher, dass dieser Begriff sehr individuell und unterschiedlich verwendet wird. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierte Forschungsprojekt „Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung definieren und evaluieren“ (JADE) hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, die Wirkungsweise und mögliche Einflussfaktoren von Jobcoaching am Arbeitsplatz differenziert und nachvollziehbar zu beschreiben sowie Empfehlungen für die Durchführungspraxis zu geben. In dreijähriger Forschungsarbeit wurde der gegenwärtigen Praxis und dem konzeptionellen Verständnis von Jobcoaching auf den Grund gegangen. Das Projekt wurde Ende 2019 abgeschlossen und definiert folgende Inhalte.

Jobcoaching

- ist ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit besonderem Unterstützungsbedarf in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- findet im Wesentlichen im Betrieb am Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-/Umschulungs- oder Arbeitsplatz der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf statt.
- wird von betriebsexternen Fachkräften durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf einbinden.
- hat das Ziel die betrieblich Beteiligten (Person mit Besonderem Unterstützungsbedarf, Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln.
- initiiert und gestaltet Lern- und Entwicklungsprozesse
 - der Person mit Besonderem Unterstützungsbedarf zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an ihrem/seinem Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-, Umschulungs- oder Arbeitsplatz.
 - der Kolleginnen und Kollegen, Führungskräfte und weiterer betrieblich Beteiligter zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation.
- ist ein bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten.
- kann zur Arbeitsplatzanbahnung oder zur Arbeitsplatzsicherung innerhalb von oder in Kombination mit anderen Unterstützungsangeboten oder auch einzelstehend durchgeführt werden.

Zudem sorgen die von der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) entwickelten Qualitätsstandards für Orientierung: „JobcoachingAP“ (AP steht für am Arbeitsplatz) ist als Begriff definiert und mit einem Selbstverständnis hinterlegt, welches sich an den durch das Projekt JADE definierten Standards orientiert.

In einem partizipativen Prozess mit den relevanten Akteuren in diesem Bereich wurden Qualitätskriterien zu Jobcoaching bestimmt. Ziel dieses Prozesses war und ist es, auf einer übergreifenden Ebene Definition und zentrale Qualitätsstandards von Jobcoaching abzustimmen und zu beschreiben und so zu einem einheitlichen Verständnis der Methode Jobcoaching zu gelangen. Diese sollen für die handelnden Personen Orientierungs- und Bezugssystem sein.

Perspektive 2020

2019 organisierte der Landschaftsverband Westfalen-Lippe zusammen mit der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst in Hildesheim (HAWK) und dem Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster einen bundesweiten Kongress zum Thema Jobcoaching mit dem Ziel, die Methode Jobcoaching noch bekannter zu machen und ein einheitliches Verständnis der Inhalte zu schaffen. Dieser fand am 26. und 27. Februar 2020 mit 300 Teilnehmenden in Münster statt. Die Ergebnisse können auf der Homepage der HAWK eingesehen werden.

<http://blogs.hawk-hhg.de/jade/downloads/>

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Übergang aus der Schule auf den
allgemeinen Arbeitsmarkt und
Jobcoaching**

Johanna Korte

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 140

■ Praxisfall Jobcoaching

Zeitreise

November 2018

Das Telefon klingelt. Eine Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes Recklinghausen ist in der Leitung und schildert die Situation eines Arbeitnehmers, den sie seit längerer Zeit begleitet:

Herr Prosser ist seit 18 Jahren im Seniorenzentrum Grullbad tätig und gehörte hier lange Zeit zu den sehr leistungsstarken Mitarbeitern. Als Wohnbereichsleiter trug er viel Verantwortung und war für viele Zusatzaufgaben neben den täglichen Aufgaben im Kontakt mit den Bewohnern zuständig.

Private Belastungen und die Diagnose eines schwer einstellbaren, insulinpflichtigen Diabetes stellten sein Leben auf den Kopf. Zu lange hatte er versucht, mit dieser neuen Erkrankung weiterzumachen wie bisher, obwohl auch die Anforderungen durch die leitende Tätigkeit immer größer wurden – ohne Erfolg.

Herr Prosser fiel in ein tiefes Loch, konnte eineinhalb Jahre nicht arbeiten. Eine Depression wurde erkannt



Man nahm sich Zeit, die Fähigkeiten zu analysieren.

und behandelt. Ende 2018 kehrte er mithilfe einer stufenweisen Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz zurück.

Doch seitdem war alles anders. Die Aufgaben hatten sich verändert und die Belastbarkeit von Herrn Prosser ebenfalls. Er konnte sich nicht mehr wie früher über lange Phasen konzentrieren, vergaß Dinge viel schneller als vorher und fühlte sich oft müde und schlapp. Es kam zu ersten Fehlern, die dafür sorgten, dass Herr Prosser zunehmend Angst davor bekam, dass ihm weitere unterlaufen. Denn als Wohnbereichsleitung können auch kleine Fehler fatale Folgen haben. Diese zusätzliche Anspannung sorgte letztlich für eine weitere Verschlechterung der Konzentration – ein Teufelskreis. Mit der Zeit wurden Aufgaben, für die er ursprünglich zuständig war, umverteilt. Seine Tätigkeit als Wohnbereichsleitung konnte und wollte er nicht mehr ausüben.

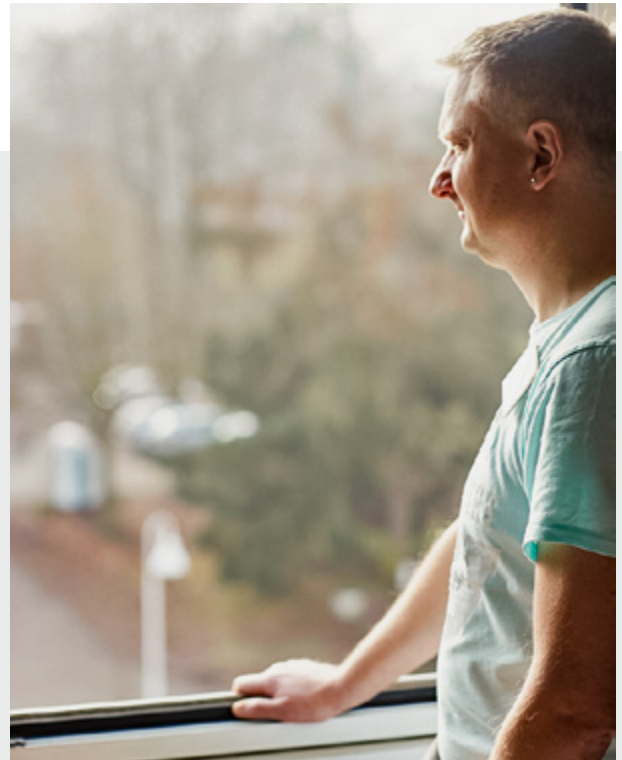
Die Unzufriedenheit bei Herrn Prosser, aber auch bei den Kolleginnen und Kollegen und den Vorgesetzten, stieg. Weitere Krankheitsphasen entstanden. Bemühungen aller Beteiligten, die Situation zu optimieren, führten nicht zu dem gewünschten Erfolg.

März 2019

Man sitzt zu viert an einem Tisch des Seniorenheims und vereinbart gemeinsam, was mit dem geplanten



Alle Beteiligten unterstützten das Jobcoaching.



Herr Prosser fiel in ein tiefes Loch.

Jobcoaching erreicht werden soll. Frau Hübner, Ergotherapeutin und Jobcoach mit eigener Praxis hat einiges über die Entwicklung vor Ort im Vorfeld gelesen und heute bereits viele Gespräche geführt. Sie hat sich sogar schon die Einrichtung und einzelne Aufgaben zeigen und erklären lassen. Die Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes ist vor Ort und auch die Vorgesetzte und Herr Prosser haben sich Zeit genommen. Alle sind motiviert, aber ein wenig unsicher. Ein Jobcoach, der an den Arbeitsplatz kommt und „mitarbeitet“ und alle dabei unterstützt, gute Lösungen für die herausfordernde neue Situation zu gestalten? Eine eigenartige Vorstellung. Aber zum Glück stimmen alle zu. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wollen sich auf diese neue Erfahrung einlassen.

November 2019

Eine Mitarbeiterin der LWL-Pressestelle ist am Telefon. Ein Film soll gedreht werden. Damit man besser verstehen kann, was Jobcoaching ist und um den geplanten Kongress noch ein wenig zu bewerben. Ein kurzer Film wäre toll, aber über welches Jobcoaching? Das Team der Fachkoordination Jobcoaching geht die vergangenen und laufenden Fälle durch. Das Jobcoaching von Herrn Prosser bietet sich an.

Fortsetzung: Praxisfall Jobcoaching



Jeder einzelne Arbeitsschritt wird erklärt und gemeinsam durchgegangen.



Bei der Sortierung der Medikamente ist Konzentration gefragt.

Nach Rücksprache mit allen Beteiligten ist klar, es ist bereits vieles umgesetzt, einfach war es nicht immer und abgeschlossen ist das Jobcoaching auch noch nicht. Aber es hat sich gelohnt. Das steht bereits jetzt fest:

Seinen Arbeitsalltag als Pflegekraft kann Herr Prosser durch das Jobcoaching wieder kompetent und sicher ausführen. Er hat Strategien erlernt, um die Konzentrations- und Gedächtniseinschränkung bestmöglich auszugleichen. Tagespläne, feste Abläufe bei pflegerischen Aufgaben, Checklisten und eine Kladde mit Post-its helfen dabei. Das neue Dokumentationssystem konnte er sich mit Frau Hübners Unterstützung schrittweise erschließen und auch Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte haben dazugelernt. Zum Beispiel, wie der Diabetes die Leistungsfähigkeit von Herrn Prosser im Laufe des Arbeitstages beeinflusst und manchmal auch sein Befinden. Herr Prosser hat im Jobcoaching gelernt, Bedarfe bezüglich seines Diabetes zeitnah und deutlich zu kommunizieren. Jetzt gibt es mehr Zeitfenster, in denen Herr Prosser seine Blutzuckerwerte checken und regulieren kann. Auch Besprechungssituationen wurden von Frau Hübner begleitet und unterstützt, um trotz des sehr stressigen Arbeitsalltags sachlich und ressourcenorientiert miteinander zu kommunizieren.

Mittlerweile wissen neben den Vorgesetzten auch Kolleginnen und Kollegen mehr über die Auswirkungen von Depressionen und Diabetes am Arbeitsplatz und haben erkannt, dass Herr Prosser auch mit Handicap eine wertvolle Arbeitskraft bleibt.

Dezember 2019

Alle haben zugesagt und der Drehtermin steht. Schon im Januar 2020 ist es so weit. Welch ein Glück, denn nicht jeder hat den Mut, sich vor eine Kamera zu stellen und darüber zu berichten, was eine Erkrankung oder Behinderung mit sich bringt und wie sich das Arbeitsleben dadurch verändert. Aber es ist auch eine große Chance. Zum Beispiel, davon zu berichten, dass Herr Prosser nicht, wie befürchtet, einen Rentenantrag stellen musste, sondern in dem Beruf, den er liebt, wieder arbeiten kann.

<https://www.youtube.com/watch?v=PjdAo8LLX-s>

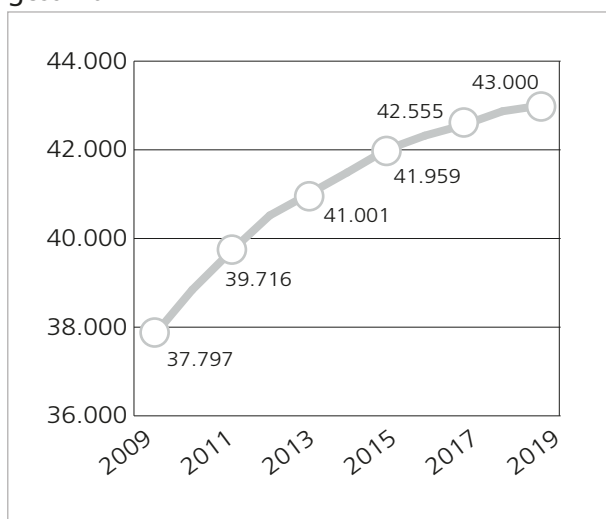


WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (WFBM) UND ANDERE LEISTUNGSANBIETER

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und andere Leistungsanbieter

In Westfalen-Lippe sind aktuell knapp 43.000 Menschen mit Behinderungen in 60 anerkannten Werkstätten beschäftigt, circa 36.700 davon in Trägerschaft des LWL.

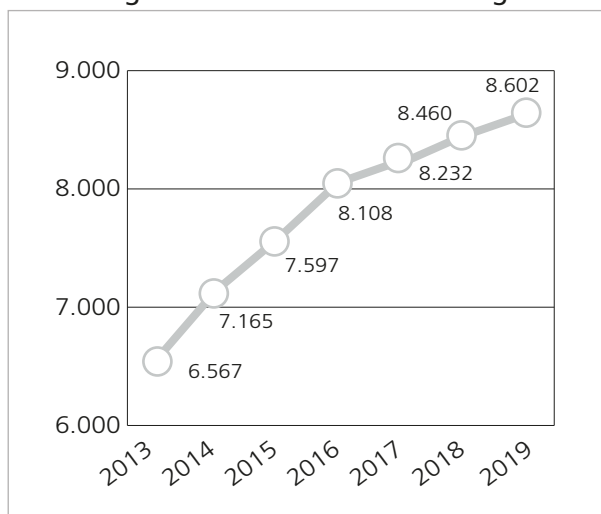
Beschäftigte in westfälisch-lippischen WfbM gesamt



Jährlich wechseln etwa 100 Werkstattbeschäftigte in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies gelingt mit der Unterstützung und Begleitung durch die Werkstätten und der engen Zusammenarbeit mit den örtlichen Integrationsfachdiensten. Das LWL-Budget für Arbeit unterstützt dabei die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch einen Lohnkostenzuschuss zum Ausgleich der Leistungsminderung sowie durch die notwendige Anleitung und Begleitung. Gemeinsam arbeiten die Fachdienste und das Fallmanagement im LWL-Inklusionsamt Arbeit in beiden Rechtsbereichen daran, dass noch mehr Menschen der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Das entspricht dem Ziel des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention beschreibt das Recht behinderter Menschen, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird.

Die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen kann trotz der vielfältigen Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote für einen Menschen mit **hohem Unterstützungsbedarf** eine große Herausforderung sein. Über 8.600 dieser Menschen erhalten aktuell eine passgenaue Assistenz und Förderung, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Mehr als 100 dieser Beschäftigten erhalten zurzeit ein individuelles Setting mit ihnen zugeordnetem Personal, das vom LWL zusätzlich zu den vereinbarten Tagesätzen finanziert wird. Im Jahr 2019 haben die Leistungsträger gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales NRW und der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen die Vereinbarung bekräftigt, dass auch Menschen mit sehr hohen oder sehr besonderen Unterstützungsbedarfen am Arbeitsleben weiterhin in einer Werkstatt für behinderte Menschen teilhaben können. Basis hierfür war und ist, dass in Nordrhein-Westfalen bei allen Beteiligten die Grundüberzeugung besteht, dass das rechtliche Kriterium des „Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ im Interesse der betroffenen Menschen niederschwellig angesetzt werden kann.

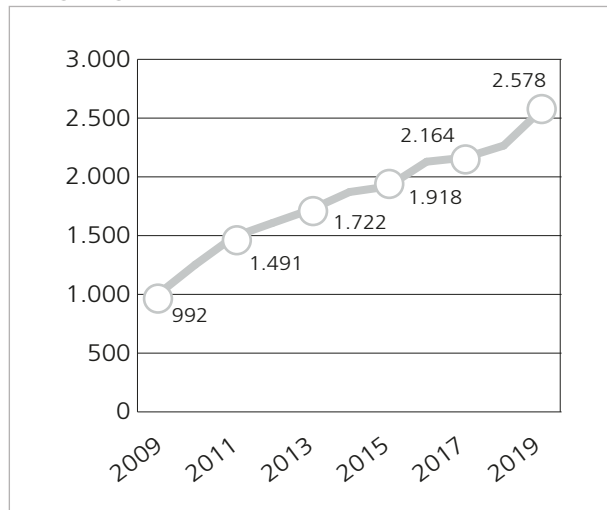
Beschäftigte mit hohem Unterstützungsbedarf



Neben den Arbeitsplätzen in den Werkstätten gehören auch **ausgelagerte Arbeitsplätze** auf dem all-

gemeinen Arbeitsmarkt zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Die auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz beschäftigten Menschen bleiben weiterhin Beschäftigte ihrer Werkstatt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt für die erbrachte Arbeitsleistung ein im Vorfeld vertraglich vereinbartes Entgelt. Menschen mit Behinderung soll diese Form der Beschäftigung die Möglichkeit bieten, berufspraktische Kenntnisse und soziale Kompetenzen zu erlangen, die Grundlage für ein späteres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sein können. Aber auch bei einer dauerhaften Beschäftigung unter Beibehaltung des Werkstatt-Status ist diese Form der Beschäftigung für viele Menschen mit Behinderung der passgenaue Weg, ihrer Eignung und Neigung zu entsprechen. Die Begleitung der Menschen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen erfolgt engmaschig durch die Werkstatt und die Teilhabeplaner des Inklusionsamts Arbeit, um Entwicklungsschritte und Überforderungstendenzen rechtzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren.

Ausgelagerte Arbeitsplätze



Der Gesetzgeber bietet mit Inkrafttreten des BTHG die Möglichkeit, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch bei sogenannten „Anderen Anbietern“ als Alternative zu den bestehenden Werkstätten in Anspruch zu nehmen. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe hat entschieden, Leistungen durch andere Leistungsanbieter dann zu ermöglichen, wenn diese individueller, passgenauer und inklusiver sind als die bestehenden Angebote der Werkstätten für behinderte Menschen. Auch dadurch soll das Ziel des Über-

einkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung erreicht werden.

Als Teil der fachlichen Angebote der Teilhabe am Arbeitsleben ist der Sachbereich „Werkstätten/Andere Leistungsanbieter“ verantwortlich für alle Grundsatzangelegenheiten, für die inhaltliche Gestaltung und Steuerung der Angebote und die Klärung leistungsrechtlicher Fragestellungen. Neuer Schwerpunkt dieses Dienstes ist die Sozial- und Bedarfsplanung der Angebotslandschaft mit dem Auf- und Ausbau von Netzwerken in allen Mitgliedskommunen und der Mitarbeit in Fachgremien auf Landesteil- und Landesebene. Gleichberechtigt stehen dabei die Vereinbarungen mit den Leistungserbringern und die Qualitätsprüfung und Qualitätssicherung nebeneinander. Die Fachkonzepte der Anbieter werden auf ihre Wirksamkeit zur Erreichung der vereinbarten Leistungsziele hin geprüft. Rahmenvereinbarungen dienen dabei als Orientierung für alle Beteiligten.

Die individuellen und generellen Leistungsvereinbarungen sind Grundlage für die zwischen den Leistungserbringern und dem LWL zu schließenden Vergütungsvereinbarungen. 2019 wurde der Rahmenvertrag NRW nach § 131 SGB IX (Landesrahmenvertrag) zwischen den Landschaftsverbänden und der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen geschlossen, der allgemeine und besondere Regelungen für die Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben in NRW beinhaltet. Insbesondere werden auch Vereinbarungen zur Qualität der Teilhabeleistungen getroffen, die leitend für das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die dort verantwortete Leistungsqualität ist. Ein ganzheitliches Prüfkonzept bietet den Rahmen für die verschiedenen Instrumente und Maßnahmen zur Qualitätssicherung.

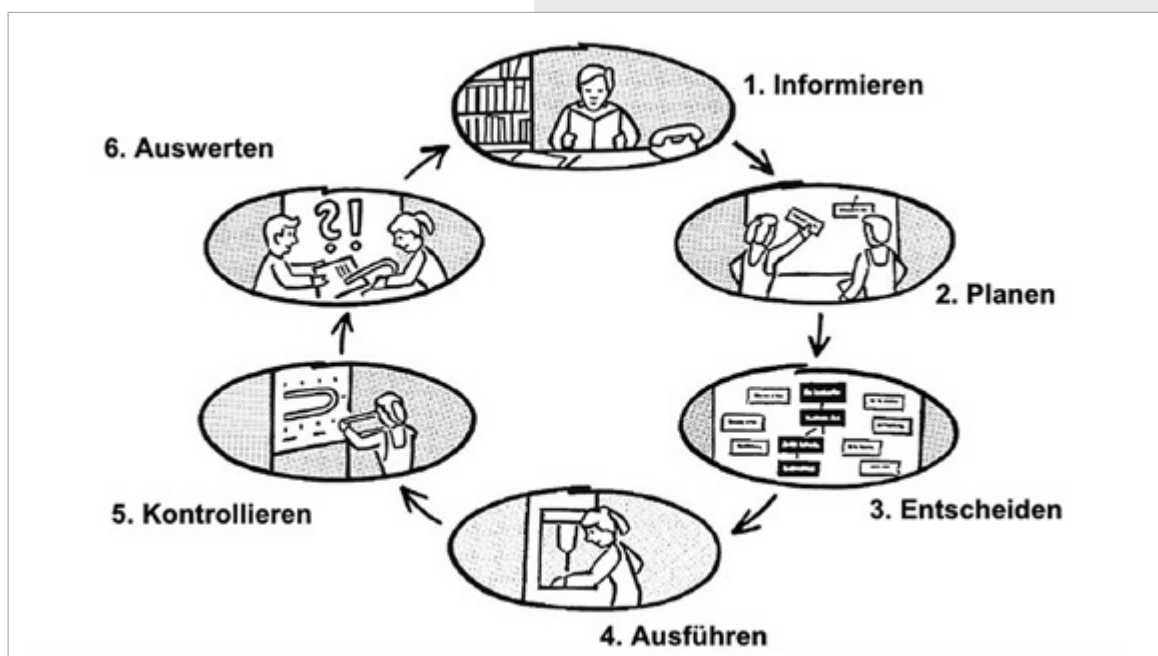
Die Vergütungen für die Teilhabe am Arbeitsleben werden vom Sachbereich „Vergütungen und Verträge“ im Finanzreferat des LWL-Inklusionsamts Arbeit verhandelt und vereinbart. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Sachbereich der fachlichen Angebote, insbesondere bei der gemeinsamen Bewertung leistungs- und vergütungsrechtlicher Aspekte.

Mit dem neuen Teilhabeplanverfahren wurde die Arbeit der Fachausschüsse in Werkstätten entbehrlich. Ein qualifiziertes Teilhabeplanverfahren wird zurzeit im LWL-Inklusionsamt Arbeit modellhaft erprobt.

Dabei erfolgt eine Qualifizierung der Teilhabeplanerinnen und Teilhabeplaner auch durch den Sachbereich „Teilhabe am Arbeitsleben“, um einen einheitlichen Qualitätsstandard des Fallmanagements zu sichern. Die Schnittstellen zwischen beiden Sachbereichen werden durch qualifizierte Fachkräfte gebildet, die in beiden Sachbereichen mitarbeiten. Zudem dient der Austausch zwischen Teilhabeplanung und Sozialplanung der gegenseitigen Information, der Kennzahlen- und Wirkungskontrolle und auch der Qualitätsprüfung. Der Eingliederungshilfeträger nimmt nicht zuletzt durch diese Kooperation seine Steuerungsfunktion als Leistungsträger wahr.

Wie setzen Werkstätten den Qualifizierungs- und Bildungsauftrag um?

Das Bild der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen ist häufig geprägt von einfachen und wenig abwechslungsreichen Produktionsarbeiten. Das entspricht aber heute nur noch selten den tatsächlichen Arbeitsangeboten in den Werkstätten. Diese haben längst die vielfältigen Möglichkeiten und Fähigkeiten



ihrer behinderten Beschäftigten erkannt und ihre Arbeitsangebote entsprechend angepasst. Ziel ist es, Arbeitsplätze und Dienstleistungen anzubieten, die den Fähigkeiten der Werkstatt-Beschäftigten entsprechen und Entwicklungspotenzial haben – lernfördernde Arbeitsangebote. Die Möglichkeiten dabei sind vielfältig. Ein gutes Beispiel für lernfördernde Arbeitsangebote sind Arbeitsplätze in Form von teilautonomen Arbeitsgruppen. Das Prinzip, nach dem teilautonome Arbeitsgruppen arbeiten, ist schnell erklärt: Werkstatt-Beschäftigte arbeiten in Kleingruppen von mindestens drei und maximal acht Personen eng zusammen. Die Aufgaben, für deren Bearbei-

Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit

Sachbereichsleitung
Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)
und andere Leistungsanbieter

Marlies Wiesemann
Telefon: 0251 591-3725
E-Mail: marlies.wiesemann@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 141

tung das Team verantwortlich ist, werden innerhalb der Gruppe selbstständig aufgeteilt und eine Lösung erarbeitet. Der Begriff der Teilautonomie bezieht sich dabei auf die Tatsache, dass die Gruppe nicht nur über erweiterte Arbeitsaufgaben verfügt, sondern dass sie im Arbeitsprozess in der Regel auch ihre eigenen Entscheidungen ohne das Zutun eines Vorgesetzten trifft. Die Gruppe übernimmt im Arbeitsprozess somit auch Aufgaben, die normalerweise klassisch von einer Führungskraft erledigt werden – zum Beispiel die Planung, Vorbereitung und Organisation der Arbeit sowie die anschließende Qualitätskontrolle. Besonders für Beschäftigte, die in der Lage sind, selbstständig zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen, ist diese Form der Arbeitsorganisation interessant. Idealerweise sollten sich die Beschäftigten in einer teilautonomen Arbeitsgruppe in ihren Fähigkeiten ergänzen und gleichzeitig voneinander lernen können. Sie sollten in der Lage sein, sich auf die Aufgaben zu konzentrieren, sich bei der Zusammenarbeit abzusprechen und gegenseitig zu unterstützen. Die Gruppe steuert selbstständig den Arbeitsablauf und teilt die Aufgaben nach Bedarf, Tagesform und Fähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander auf. Bei Bedarf holt sich die Gruppe Unterstützung beim Fachpersonal, der Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung.

Weil die Arbeitsschritte in der Regel in einfache, mittelschwere und anspruchsvolle Schritte aufgeteilt werden können, können Beschäftigte mit unterschiedlichen Fähigkeiten hier zusammenarbeiten und sich ergänzen und unterstützen.

Durch die Arbeit in einer teilautonomen Arbeitsgruppe bekommen die Beschäftigten mehr Handlungsspielraum. Sie können ihre Fähigkeiten und Erfahrungen besser einbringen und gleichzeitig ihre sozialen Kompetenzen stärken. Sie führen dabei nicht nur Tätigkeiten in der Gruppe aus – sondern gestalten aktiv auch das Geschehen in der Gruppe mit.

Ein großer Vorteil dieser Arbeitsangebote ist: Die Vielfalt und Vielzahl der Tätigkeiten in einer teilautonomen Arbeitsgruppe ist spannend für die Menschen mit Behinderung und sie fühlen sich nicht unterfordert. Die Arbeit in der Arbeitsgruppe fördert Selbstständigkeit und Teamfähigkeit der Mitglieder und stärkt das Selbstwertgefühl des Einzelnen. Darüber hinaus entlastet die teilautonome Arbeitsgruppe die Fachkräfte, die dadurch mehr Zeit für die Förderung von Beschäftigten bekommen, die mehr Unterstützung benötigen. Weil die Beschäftigten durch die Rotation bei der Fertigung das ganze Produkt kennen, wird verstärkt auf qualifizierte Fertigung geachtet. Das heißt, nicht nur die Menschen mit Behinderung profitieren in der Weiterentwicklung ihrer Fachlichkeit, auch die Qualität des Produktes wird verbessert.

Damit es dieses Prinzip der teilautonomen Gruppenarbeit in den Werkstätten gibt, braucht es erfahrene und gut ausgebildete Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung, die in der Lage sind, Methoden und Prozesse der modernen Arbeitswissenschaften anzuwenden und umzusetzen.

Info zum Hintergrund

Die Werkstättenverordnung (§ 9 Absatz 3 WVO) fordert den Einsatz von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten. Diese Fachkräfte sollen in der Regel Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung, mit fachlichen und pädagogischen Kompetenzen sein. Die arbeits- und sonderpädagogische Qualifikation muss nachgewiesen werden. Diese Qualifizierung ist auch im Verlauf der beruflichen Tätigkeit in der WfbM möglich. Bereits seit einigen Jahren wird in NRW die Fortbildungsmaßnahme mit dem staatlich anerkannten Abschluss zur „geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB)“ favorisiert – im

Gegensatz zur sonderpädagogischen Zusatzqualifikation ohne geprüften Abschluss. Es wird besonderer Wert darauf gelegt, dass das in WfbM eingesetzte Fachpersonal die bestmögliche Qualifikation erhält. Im Rahmen der Prüfung weisen die gFABs nach, dass sie in der Lage sind, personenzentrierte berufliche Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sowie arbeitsbegleitende Maßnahmen für Menschen mit Behinderung durchzuführen. Hierzu zählen unter anderem die Gestaltung von lern- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsplätzen oder die Organisation teilautonomer Gruppenarbeit.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe ist vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur prüfungsdurchführenden Stelle in Westfalen-Lippe benannt worden. 2019 wurden durch den LWL in 6 Bildungseinrichtungen 6 Prüfungen mit insgesamt 106 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Die Tendenz ist steigend. Nicht nur durch die demografische Entwicklung und den Generationswechsel steigt der Bedarf an Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung. Vor allem stellen auch Menschen mit Behinderung selbstbewusst hohe Anforderungen an lernfördernde und ergonomische Arbeitsprozesse. Darauf liegt der Fokus bei der Durchführung der Prüfungen.

Gesamtverantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit für die Bereiche:

- Fachdienst für Inklusionsbegleitung,
- Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung
- Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung
- LWL-Budget für Arbeit und Inklusionsbetriebe
- Übergang Schule-Beruf/KAoA-STAR
- Jobcoaching
- Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
und andere Leistungsanbieter



Referatsleiter
Referat Teilhabe Arbeit –
Fachliche Angebote

Hartmut Baar
Telefon: 0251 591-272
E-Mail: hartmut.baar@lwl.org

MODELLVORHABEN
„NEUE TEILHABEPLANUNG ARBEIT“
– EIN PRAXISFALL

Von früher vier auf heute zwei Räder – ein langer, aber lohnenswerter Weg zurück ins Arbeitsleben

Das Modellvorhaben „Neue Teilhabepanung Arbeit“ soll mehr Menschen den Übergang von der Werkstatt auf den regulären Arbeitsmarkt ermöglichen beziehungsweise bereits im Vorfeld Alternativen zur Werkstatt zu finden. Für zwei Jahre werden dabei in sechs Modellregionen (Bochum, Hamm, Münster, Kreise Herford, Siegen-Wittgenstein und Warendorf) verstärkt ein sogenanntes ganzheitliches Fallmanagement und die örtlichen Netzwerke gefördert. Ziel ist es, individuell die passende Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dies kann je nach persönlicher Situation ein Arbeitsplatz in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder im Rahmen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen sein. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet mit dem Ziel, die Erkenntnisse auf ganz Westfalen-Lippe ausweiten zu können.

In einer
Bochumer
Werkstatt
konnte Emil
Pekruhl
zunächst
Berufsfelder
erkunden.



Der Weg zurück in die Arbeitswelt begann für den 58-jährigen Emil Pekruhl in ganz kleinen Schritten. Der gelernte Kfz-Mechaniker war über viele Jahre in seinem erlernten Beruf tätig – bis ihm eine psychische Erkrankung buchstäblich den Boden unter den Füßen wegzog. Es folgten Klinik, Therapie, Reha, ärztliche Betreuung.

Sein Neuanfang begann schließlich beim Projekt „Arbeitsgelegenheit – Die Chance – (AGH)“ beim Sozialpsychiatrischen Dienst Bochum, das der sozialen Integration und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit für Menschen mit psychischen Erkrankungen dient. 54 Maßnahmeplätze werden dort vom Jobcenter finanziert. „Die Chance“ – der Name ist Programm – ermöglicht es den Teilnehmenden, zu psychischer Stabilität und in eine geregelte Tagesstruktur zurückzufinden. Zu Beginn der zweijährigen Maßnahme war an eine Rückkehr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zu denken. In regelmäßigen Verlaufgesprächen wurden konkrete Ziele und Maßnahmen besprochen und immer wieder neu justiert. Und die Entwicklungen waren positiv, sodass nach einer Zeit der Stabilisierung Ende des Jahres 2012 der Weg in die Werkstatt Constantin-Bewatt in Bochum für Menschen mit Behinderung der nächste wichtige Meilenstein war. „Ich musste

erst einmal Sicherheit gewinnen, ich konnte mich selbst nicht mehr einschätzen. Da war der überschaubare und fachlich gut begleitete Rahmen in der Werkstatt genau richtig“, meint Emil Pekruhl. Dort bekam er Anerkennung und Zuspruch, konnte verschiedene Berufsfelder erkunden und Stück für Stück Selbstständigkeit gewinnen, ganz ohne Druck.

Gemeinsam mit der Werkstatt fand Emil Pekruhl eine berufliche Perspektive, die an seinen früheren Beruf anknüpfte. Zunächst finanzierte die Deutsche Rentenversicherung Westfalen wie bei Personen, die mehr als 15 Jahre im Berufsleben waren üblich, das sogenannte Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Werkstatt. In diesen 27 Monaten stand die berufliche Bildung und gezielte Qualifizierung im Vordergrund. Emil Pekruhl konnte verschiedene Berufsfelder ausprobieren: Seinen Neigungen und Interessen entsprechend konzentrierte er sich dabei auf den Bereich Metall und statt auf motorisierte Fahrzeuge wie früher auf die Fahrradwerkstatt. Auch im sich anschließenden Arbeitsbereich der Werkstatt, in dem der LWL im Rahmen der Eingliederungshilfe die Kosten übernimmt, arbeitete die Werkstatt gemeinsam mit Herrn Pekruhl an seiner weiteren Qualifizierung. Wichtig war zum

Emil Pekruhl fand ein reguläres Arbeitsverhältnis in einem alteingesessenen Fahrradgeschäft in Bochum.



Beispiel, ein Gespür für die eigene Belastbarkeit und ein angemessenes Arbeitstempo zu entwickeln.

Nach dieser Phase der Stabilisierung stand Anfang 2016 der Weg aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt an, begleitet durch den Integrationsfachdienst Bochum-Herne. Angefangen bei Fragen wie: Welche Vorerfahrungen gibt es, welche Wünsche? bis hin zu: Wie können wir das schaffen? nimmt der Integrationsfachdienst eine Vermittler- und Lotsenrolle ein. Er vermittelt zwischen Arbeitgebern und Werkstattbeschäftigten, ermutigt beide Seiten, räumt Vorbehalte aus, nimmt Ängste. Er organisiert Praktika auf sogenannten Außenarbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer noch in der Werkstatt beschäftigt bleibt und von den dortigen Fachkräften für Übergangsförderung begleitet wird, aber in einem Betrieb „draußen“ arbeiten kann. Während dieser Zeit steht den Werkstattbeschäftigten der IFD als Ansprechpartner weiter zur Seite. Und er arbeitet mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit zusammen, hilft bei Förderanträgen, zum Beispiel für ein LWL-Budget für Arbeit oder Begleitende Hilfen für eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung und anderen Formalitäten, wenn es schließlich um einen festen Vertrag für einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz geht. Wozu es jährlich in Westfalen-Lippe insgesamt nur bei etwa 0,3 Prozent der Werkstattbeschäftigten kommt.

Emil Pekruhl ist ein gutes Beispiel für eine gelungene Rückkehr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – nicht zuletzt aufgrund der guten Kooperation der verschiede-

nen Arbeitsmarktakteure, von der „Chance“ über die Werkstatt, den IFD, die Deutsche Rentenversicherung Westfalen und das LWL-Inklusionsamt Arbeit bis hin zum regulären Arbeitsverhältnis bei dem alteingesessenen Bochumer Fahrradgeschäft Seeger. Dort ist die Neuradmontage mittlerweile sein Arbeitsfeld. Seit Kurzem gibt Emil Pekruhl sein Wissen und – mindestens genauso wichtig – seine Lebenserfahrung an Auszubildende weiter. Vor allem die jungen Kollegen würden dank Emil Pekruhl ganz nebenbei lernen, dass psychische Erkrankungen kein Tabuthema sind und man darüber ganz normal reden kann, sagt seine Chefin Birgit Gallwitz-Seeger. Emil Pekruhl ist stolz darauf, dass er „noch einmal die Kurve gekriegt hat“. In einem Alter, in dem manche bereits vorsichtig in Richtung Rente blicken, hofft er darauf, noch möglichst lange ganz normal arbeiten zu können.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Referatsleiterin
Referat Einzelfallhilfen
nTA-Modellvorhaben und
Basisangebot WfbM

Claudia Köper-Wolberg
Telefon: 0251 591-4468
E-Mail: claudia.koeper-wolberg@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit
siehe Seite 142

ANHANG

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit

Anschrift

Postanschrift: LWL-Inklusionsamt Arbeit, 48133 Münster
Besucheranschrift: Von-Vincke-Straße 23–25, 48143 Münster
Telefon: 0251 591-01 (Zentrale); Fax: 0251 591-6566

Leitung des LWL-Inklusionsamts Arbeit

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

Referatsleitung Recht, Ausgleichsabgabe, Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Querschnitt

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

Referatsleitung Finanzen

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

Referatsleitung Einzelfallhilfen Schwerbehindertenrecht, Technischer Beratungsdienst, Bergmannsversorgungsschein NRW

Eva-Maria Jäger-Kuhlmann
Telefon: 0251 591-3815, E-Mail: eva-maria.jaeger-kuhlmann@lwl.org

Referatsleitung Einzelfallhilfen nTA-Modellvorhaben und Basisangebot WfbM

Claudia Köper-Wolberg
Telefon: 0251 591-4468, E-Mail: claudia.koeper-wolberg@lwl.org

Referatsleitung Teilhabe Arbeit – Fachliche Angebote

Hartmut Baar
Telefon: 0251 591-272, E-Mail: hartmut.baar@lwl.org

Ansprechpersonen für Begleitende Hilfe/Kündigungsschutz

Irmi Heeke
Sachbereichsleitung
Telefon: 0251 591-4433
E-Mail: irmi.heeke@lwl.org

Katja Debus
Sachbereichsleitung
Telefon: 0251 591-3575
E-Mail: katja.debus@lwl.org

Eckard Amshove
Telefon: 0251 591-3821
E-Mail: eckard.amshove@lwl.org

Jutta Jamroszczyk
Telefon: 0251 591-3483
E-Mail: jutta.jamroszczyk@lwl.org

Sarah Borchers
Telefon: 0251 591-3563
E-Mail: sarah.borchers@lwl.org

Christina Kogenschott
Telefon: 0251 591-6943
E-Mail: christina.kogenschott@lwl.org

Jacqueline Büschker
Telefon: 0251 591-3211
E-Mail: jacqueline.bueschker@lwl.org

Michael Krieter
Telefon: 0251 591-5852
E-Mail: michael.krieter@lwl.org

Carina Friedel-Osinski
Telefon: 0251 591-3771
E-Mail: carina.friedel-osinski@lwl.org

Christiane Oberfeld
Telefon: 0251 591-5377
E-Mail: christiane.oberfeld@lwl.org

Raphaela Greve
Telefon: 0251 591-6937
E-Mail: raphaela.greve@lwl.org

Karin Rettig
Telefon: 0251 591-4510
E-Mail: karin.rettig@lwl.org

Mario Hollweg
Telefon: 0251 591-6942
E-Mail: mario.hollweg@lwl.org

Dirk Rosendahl
Telefon: 0251 591-3290
E-Mail: dirk.rosendahl@lwl.org

Frauke Johanterwage
Telefon: 0251 591-5587
E-Mail: frauke.johanterwage@lwl.org

Vanessa Symalla
Telefon: 0251 591-5164
E-Mail: vanessa.symalla@lwl.org

Ansprechperson für den Bergmannsversorgungsschein

Gabriele Tackenberg

Telefon: 0251 591-4118

E-Mail: gabriele.tackenberg@lwl.org

Ansprechperson für den Bereich Widerspruchs- und Klageverfahren

Katharina Spennemann

Sachbereichsleitung

Telefon: 0251 591-3999

E-Mail: katharina.spennemann@lwl.org

Ansprechpersonen für den Bereich Seminare, Öffentlichkeitsarbeit

Petra Wallmann

Sachbereichsleitung

Telefon: 0251 591-3461

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

Frederic Heinze

Telefon: 0251 591-3740

E-Mail: frederic.heinze@lwl.org

Anne Lülff-Scharlau

Telefon: 0251 591-6920

E-Mail: anne.luelf-scharlau@lwl.org

Bastian Everding

Telefon: 0251 591-8141

E-Mail: bastian.everding@lwl.org

Benedikt Tendahl

Telefon: 0251 591-4891

E-Mail: benedikt.tendahl@lwl.org

Fax: 0251 591-6566

Ansprechperson für den Bereich Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit

Michael Veltmann

Sachbereichsleitung

Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltman@lwl.org

Ansprechpersonen im Bereich Inklusionsbetriebe

Melanie Ahlers

Telefon: 0251 591-3885

E-Mail: melanie.ahlers@lwl.de

Karina Pinnekämper

Telefon: 0251 591-4890

E-Mail: karina.pinnekaemper@lwl.org

Sina Dege

Telefon: 0251 591-3778

E-Mail: sina.dege@lwl.org

Lisa Tombrock

Telefon: 0251 591-5458

E-Mail: lisa.tombrock@lwl.org

Christian Niemand

Telefon: 0251 591-6547

E-Mail: christian.niemand@lwl.org

Janine Schapdick

Telefon: 0251 591-5911

E-Mail: janine.schapdick@lwl.org

Ansprechpersonen bei der Handwerkskammer Münster für Inklusionsbetriebe

Claudia Stremming

Telefon: 0251 5203-433

E-Mail: claudia-stremming@hwk-muenster.de

Jörg Janzen

Telefon: 0209 38077-44

E-Mail: joerg.janzen@hwk-muenster.de

Ansprechpersonen für das LWL-Budget für Arbeit/Übergang der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Dr. Monika Peters

Telefon: 0251 591-5746

E-Mail: monika.peters@lwl.org

Janine Schapdick

Telefon: 0251 591-5911

E-Mail: janine.schapdick@lwl.org

Katharina Bouwer

Telefon: 0251 591-5825

E-Mail: katharina.bouwer@lwl.org

Ansprechperson für den Bereich Ausgleichsabgabe

Andreas Königkamp

Sachbereichsleitung

Telefon: 0251 591-4729

Fax: 0251 591-6587

E-Mail: andreas.koenigkamp@lwl.org

Ansprechpersonen im Technischen Beratungsdienst

Frank Schrapper

Sachbereichsleitung

Telefon: 0251 591-3580

E-Mail: frank.schrapper@lwl.org

Wolfgang Drillich

Telefon: 0251 591-5720

E-Mail: wolfgang.drillich@lwl.org

Rainer-Ingo Annas

Telefon: 0251 591-3772

E-Mail: rainer-ingo.annas@lwl.org

Michael Rother

Telefon: 0251 591-3561

E-Mail: michael.rother@lwl.org

Tanja Böhler

Telefon: 0251 591-3834

E-Mail: tanja.boehler@lwl.org

Christian Vagedes

Telefon: 0251 591-6956

E-Mail: christian.vagedes@lwl.org

Fax: 0251 591-5998

Ansprechperson für die Bereiche Übergang Schule-Beruf(KAoA-Star),
Jobcoaching, Unterstützte Beschäftigung

Johanna Korte
Sachbereichsleitung
Telefon: 0251 591-3202
E-Mail: johanna.korte@lwl.org

Ansprechpersonen im Bereich Übergang Schule-Beruf (KAoA/STAR)

Stephan Gall
Telefon: 0251 591-4124
E-Mail: stephan.gall@lwl.org

Nadja Schlüter
Telefon: 0251 591-4833
E-Mail: nadja.schlueter@lwl.org

Karin Lebek
Telefon: 0251 591-5719
E-Mail: karin.lebek@lwl.org

Kristina Steffen
Telefon: 0251 591-4750
E-Mail: kristina.steffen@lwl.org

Carsten Roman
Telefon: 0251 591-3830
E-Mail: carsten.roman@lwl.org

Fax: 0251 591-3272

Ansprechpersonen für die Bereiche Jobcoaching und Unterstützte Beschäftigung

Ulrike Becker
Telefon: 0251 591-3763
E-Mail: ulrike.becker@lwl.org

Elin Prasun
Telefon: 0251 591-4882
E-Mail: elin.prasun@lwl.org

Claudia Daldrup
Telefon: 0251 591-6545
E-Mail: claudia.daldrup@lwl.org

Kristina Wilke
Telefon: 0251 591-4325
E-Mail: kristina.wilke@lwl.org

Oliver Gorski
Telefon: 0251 591-3805
E-Mail: oliver.gorski@lwl.org

Fax: 0251 591-6803

Ansprechperson für Fachliche Angebote in WfbM und andere Leistungsanbieter

Marlies Wiesemann
Sachbereichsleitung
Telefon: 0251 591-3725
E-Mail: marlies.wiesemann@lwl.org

Ansprechperson für den Bereich Basisangebot WfbM

Petra Schmitz
Sachbereichsleitung
Telefon: 0251 591-6518
E-Mail: petra.schmitz@lwl.org

Fallmanagement Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben/Eingliederungshilfe

Marianne Becker
Telefon: 0251 591-4759
E-Mail: marianne.becker@lwl.org

Sonja Kalkstein
Telefon: 0251 591-3105
E-Mail: sonja.kalkstein@lwl.org

Petra Dorenberg
Telefon: 0251 591-5253
E-Mail: petra.dorenberg@lwl.org

Annette Kempkes
Telefon: 0251 591-5257
E-Mail: annette.kempkes@lwl.org

Melanie Hampe
Telefon: 0251 591-5250
E-Mail: melanie.hampe@lwl.org

Elke Kubendorff
Telefon: 0251 591-3228
E-Mail: elke.kubendorff@lwl.org

Andreas Hasebrock
Telefon: 0251 591-3404
E-Mail: andreas.hasebrock@lwl.org

Antonius Rust
Telefon: 0251 591-4715
E-Mail: antonius.rust@lwl.org

Ansprechpersonen für den Bereich Einzelfallhilfen nTA-Modellvorhaben

Thomas Kersting
Sachbereichsleitung
(Hamm, Münster, Siegen-Wittgenstein)
Telefon: 0251 591-6987
E-Mail: thomas.kersting@lwl.org

Sabine Rüffer
Sachbereichsleitung
(Bochum, Herford, Warendorf)
Telefon: 0251 591-6983
E-Mail: sabine.rueffer@lwl.org

Fallmanagement Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben/Eingliederungshilfe

Susanne Gelhard
Telefon: 0251 591-5858
E-Mail: susanne.gelhard@lwl.org

Peter Gesmann
Telefon: 0251 591-6988
E-Mail: peter.gesmann@lwl.org

Rüdiger Pohl
Telefon: 0251 591-6984
E-Mail: ruediger.pohl@lwl.org

Maike Schaefer
Telefon: 0251 591-6989
E-Mail: maike.schaefer@lwl.org

Evelyn Wierike
Telefon: 0251 591-6986
E-Mail: evelyn.wierike@lwl.org

Fallmanagement Begleitende Hilfe/Kündigungsschutz

Mario Hollweg
Telefon: 0251 591-6942
E-Mail: mario.hollweg@lwl.org

Christina Jostmeier
Telefon: 0251 591-3762
E-Mail: christina.jostmeier@lwl.org

Fallmanagement Übergänge
(für beide Modellbereiche)
Lena Gianmoena
Telefon: 0251 591-6965
E-Mail: lena.gianmoena@lwl.org

Fallmanagement Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben/Eingliederungshilfe

Altan Ari
Telefon: 0251 591-6985
E-Mail: altan.ari@lwl.org

Johanna Beckmann
Telefon: 0251 591-6982
E-Mail: johanna.beckmann@lwl.org

Birgit Neve
Telefon: 0251 591-5251
E-Mail: birgit.neve@lwl.org

Karin Riebauer
Telefon: 0251 591-6374
E-Mail: karin.riebauer@lwl.org

Fallmanagement Begleitende Hilfe/Kündigungsschutz

Raphaela Greve
Telefon: 0251 591-6937
E-Mail: raphaela.greve@lwl.org

Frauke Johanterwage
Telefon: 0251 591-5587
E-Mail: frauke.johanterwage@lwl.org

Ansprechperson für die Bereiche IFD-Steuerung, Fachdienste Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen

Daniela Wolff
Sachbereichsleitung
Telefon: 0251 591-4724
E-Mail: daniela.wolff@lwl.org

Ansprechpersonen im Fachdienst Inklusionsbegleitung und Übergang Psychiatrie – allgemeiner Arbeitsmarkt

Daniela Feye
Telefon: 0251 591-3002
E-Mail: daniela.feye@lwl.org

Horst Kappeller
Telefon: 02304 21334
E-Mail: horst.kappeller@lwl.org

Susanne Harder
Telefon: 0251 591-4123
E-Mail: susanne.harder@lwl.org

Jutta Schefer
Telefon: 0251 591-4727
E-Mail: jutta.schefer@lwl.org

Ansprechpersonen im Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung

Laura Agricola
Telefon: 0251 591-3579
E-Mail: laura.agricola@lwl.org

Lisa Berger
Telefon: 0251 591-3579
E-Mail: lisa.berger@lwl.org

Kathleen Amshove
Telefon: 0251 591-3866
E-Mail: kathleen.amshove@lwl.org

Tabea Bouma
Telefon: 0251 591-3894
E-Mail: tabea.bouma@lwl.org

Fax: 0251 591-3839

Ansprechpersonen im Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung

Agnes Egbert
Telefon: 0251 591-3788
E-Mail: agnes.egbert@lwl.org

Michael Große-Drenkpohl
Telefon: 0251 591-4611
E-Mail: michael.grosse-drenkpohl@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche

Martina Methe

Leitung

Telefon: 05241 502-2572

E-Mail: martina.methe@lwl.org

Anke Kirchhof-Knoch

Telefon: 05241 502-2578

E-Mail: anke.kirchhof-knoch@lwl.org

Karin Martin

Telefon: 05241 502-2537

E-Mail: karin.martin@lwl.org

Eva Helene Kley

Telefon: 05241 502-2863

E-Mail: evahelene.kley@lwl.org

Postanschrift

LWL-Präventionsfachdienst

Sucht und Psyche

LWL-Klinik Gütersloh –

Bernhard-Salzmänn-Klinik

Buxelstraße 50

33334 Gütersloh

Fax: 05241 502-2610

Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe

Stadt Bielefeld und Kreis Gütersloh

Integrationsfachdienst

Karl-Siebold-Weg 9,
33617 Bielefeld
Fax: 0521 144-4495

Ulf Ballstaedt

Telefon: 0521 144-4540
E-Mail: ulf.ballstaedt@bethel.de

Städte Gelsenkirchen, Bottrop, Gladbeck

Integrationsfachdienst

Bahnhofsvorplatz 4
45879 Gelsenkirchen
Fax: 0209 957146-69

Nicole Goralski

Telefon: 0209 957146-19
E-Mail: nicole.goralski@ifd-westfalen.de

Städte Bochum und Herne

Integrationsfachdienst

Westring 26
44787 Bochum
Fax: 0234 9133-188

Martina Schuster

Telefon: 0234 9133-162
E-Mail: martina.schuster@ifd-westfalen.de

Stadt Hagen/Ennepe-Ruhr-Kreis

Integrationsfachdienst

Bergstraße 81
58095 Hagen
Fax: 02331 9184-53

Thomas Koslowski

Telefon: 02331 9184-22
E-Mail: thomas.koslowski@caritas-hagen.de

Kreise Coesfeld und Borken

Integrationsfachdienst

Röntgenstraße 6
46325 Borken
Fax: 02861 8029-115

Andrea Brauckhoff

Telefon: 02861 8029-318
E-Mail: andrea.brauckhoff@ifd-westfalen.de

Stadt Hamm

Integrationsfachdienst

Westring 2
59065 Hamm
Fax: 02381 587-556

Matthias Brinkmann

Telefon: 02381 587-556
E-Mail: matthias.brinkmann@ifd-westfalen.de

Stadt Dortmund

Integrationsfachdienst

Franziskanerstraße 3
44143 Dortmund
Fax: 0231 589784-29

Torsten Stern

Telefon: 0231 589784-18
E-Mail: torsten.stern@ifd-westfalen.de

Kreis Herford

Integrationsfachdienst

Hansastraße 33
32049 Herford
Fax: 05221 189-725

Bärbel Krächan

Telefon: 05221 189-6195
E-Mail: baerbel.kraechan@ifd-herford.de

Hochsauerlandkreis

Integrationsfachdienst

Schützenstraße 10
59872 Meschede
Fax: 0291 2900-139

Axel Wohlmeiner

Telefon: 0291 2900-120
E-Mail: axel.wohlmeiner@ifd-westfalen.de

Kreis Lippe

Integrationsfachdienst

Braunenbrucher Weg 18
32758 Detmold
Fax: 05231 30561-20

Katrin Stepputat

Telefon: 05231 30561-49
E-Mail: katrin.stepputat@ifd-westfalen.de

Märkischer Kreis

Integrationsfachdienst

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

Andreas Schnippering

Telefon: 02351 46-3555
E-Mail: andreas.schnippering@maerkische-kliniken.de

Kreis Minden-Lübbecke

Integrationsfachdienst

Hermannstraße 21
32423 Minden
Fax: 0571 88804-5919

Dennis Müller

Telefon: 0571 88804-5900
E-Mail: dennis.mueller@ifd-westfalen.de

Stadt Münster

Integrationsfachdienst

Dahlweg 112
48153 Münster
Fax: 0251 986289-15

Annemarie Stückenschneider

Telefon: 0251 986289-30
E-Mail: annemarie.stueckenschneider@
ifd-westfalen.de

Kreise Paderborn und Höxter

Integrationsfachdienst

Bahnhofstraße 11
33102 Paderborn
Fax: 05251 87356-19

Dietmar Esken

Telefon: 05251 87356-10
E-Mail: ifd-pb-hx@ifd-westfalen.de

Kreis Recklinghausen

Integrationsfachdienst

Kaiserwall 17 und 19
45657 Recklinghausen
Fax: 02361 93664-29

Nicole Reese

Telefon: 02361 93664-15
E-Mail: n.reese@diakonie-kreis-re.de

Kreise Siegen und Olpe

Integrationsfachdienst

Seelbacher Weg 15
57072 Siegen
Fax: 0271 703252-59

Ralph Peya

Telefon: 0271 703252-61
E-Mail: ralph.peya@ifd-siegen-olpe.de

Kreis Soest

Integrationsfachdienst

Cappelstraße 44
59555 Lippstadt
Fax: 02941 752-129

Eva Kemper

Telefon: 02941 752-125
E-Mail: eva.kemper@ifd-westfalen.de

Kreis Steinfurt

Integrationsfachdienst

Hemelter Straße 6
48429 Rheine
Fax: 05971 14537

Josef Wenning

Telefon: 05971 9488235
E-Mail: josef.wenning@ifd-westfalen.de

Kreis Unna

Integrationsfachdienst

Graf-Adolf-Platz 3
58239 Schwerte
Fax: 03212 1466996

Thomas Becker

Telefon: 02304 2409016
E-Mail: thomas.becker@ifd-westfalen.de

Kreis Warendorf

Integrationsfachdienst

Warendorfer Straße 81
59227 Ahlen
Fax: 02382 855639-9

Matthias Wehkamp

Telefon: 02382 855639-8
E-Mail: matthias.wehkamp@ifd-westfalen.de

Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe

Städte

Stadt Arnsberg

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Rathausplatz 1
59759 Arnsberg
Telefon: 02932 201-0

Stadt Castrop-Rauxel

Fach- und Beratungsstelle für
Menschen mit Behinderung
Europaplatz 1
44575 Castrop-Rauxel
Telefon: 02305 106-1

Stadt Gelsenkirchen

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Vattmannstraße 2–8
45875 Gelsenkirchen
Telefon: 0209 169-0

Stadt Bielefeld

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Niederwall 23 (Neues Rathaus)
33602 Bielefeld
Telefon: 0521 51-0

Stadt Detmold

Fachstelle für Menschen
mit Behinderung im Beruf
Wittekindstraße 7
32756 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 Gütersloh

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Berliner Straße 70
33330 Gütersloh
Telefon: 05241 82-1

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 Hagen

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Rathaus II
Berliner Platz 22
58089 Hagen
Telefon: 02331 207-0

Stadt Hamm

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Sachsenweg 6
59073 Hamm
Telefon: 02381 17-0

Stadt Iserlohn

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Theodor-Heuss-Ring 24
58636 Iserlohn
Telefon: 02371 217-0

Stadt Minden

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Kleiner Domhof 17
32423 Minden
Telefon: 0571 89-0

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 4
45657 Recklinghausen
Telefon: 02361 50-0

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 404-2910

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 82-0

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 16
48653 Coesfeld
Telefon: 02541 18-0

Kreis Herford

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hansastraße 33
(Im Gebäude der Agentur
für Arbeit)
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 Soest

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hoher Weg 1–3
59494 Soest
Telefon: 02921 30-0

Kreis Olpe

Fürsorgestelle
Westfälische Straße 75
57462 Olpe
Telefon: 02761 81-0

Kreis Steinfurt

Hilfen für Menschen
mit Behinderungen im Beruf
Tecklenburger Straße 10
48565 Steinfurt
Telefon: 02551 69-0

Kreis Paderborn

Behinderte Menschen
im Beruf
Aldegrevier Straße 10–14
33102 Paderborn
Telefon: 05251 308-0

Kreis Unna

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Friedrich-Ebert-Straße 17
59425 Unna
Telefon: 02303 27-0

Kreis Recklinghausen

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Kurt-Schumacher-Allee 1
45657 Recklinghausen
Telefon: 02361 53-0

Kreis Warendorf

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Waldenburger Straße 2
48231 Warendorf
Telefon: 02581 53-0

Kreis Siegen-Wittgenstein

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Koblenzer Straße 73
57072 Siegen
Telefon: 0271 333-0

Ansprechpersonen bei den Kammern

Handwerkskammer Münster

Bernhard Stüer
Telefon: 0251 5203-236
Fax: 0251 5203-235
E-Mail: bernhard.stueer@hwk-muenster.de

Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen Münster

Mechthild Schickhoff
Telefon: 0251 2376-314
Fax: 0251 2376-396
E-Mail: mechthild.schickhoff@lwk.nrw.de

Handwerkskammer Dortmund

Günter Benning
Telefon: 0231 5493-427
Fax: 0231 5493-420
E-Mail: guenter.benning@hwk-do.de

Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen

Christian Münch
Telefon: 02331 390-302
Fax: 02331 390-305
E-Mail: muench@hagen.ihk.de

Handwerkskammer Südwestfalen

Karin Görtz-Brose
Telefon: 02931 877-490
Fax: 02931 877-2472
E-Mail: karin.goertz-brose@hwk-swf.de

Leistungen in den Mitgliedskörperschaften in Westfalen-Lippe im Jahr 2019

Aufwendungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit und der örtlichen Träger im Jahr 2019,
aufgeteilt nach Mitgliedskörperschaften des LWL

Mitgliedskörperschaft	Auszahlungen 2019 des Inklusionsamts in Euro	Auszahlungen 2019 aller Fachstellen in den Mitglieds- körperschaften in Euro	Auszahlungen gesamt
Stadt Bielefeld	2.858.830,12	194.513,05	3.053.343,17
Stadt Bochum	1.752.139,85	279.990,58	2.032.130,43
Stadt Bottrop	129.087,02	61.670,01	190.757,03
Stadt Dortmund	2.340.648,79	330.830,50	2.671.479,29
Stadt Gelsenkirchen	2.144.570,80	238.801,28	2.383.372,08
Stadt Hagen	1.704.052,42	122.962,84	1.827.015,26
Stadt Hamm	551.073,25	175.839,80	726.913,05
Stadt Herne	161.483,21	12.860,36	174.343,57
Stadt Münster	4.398.953,09	185.740,49	4.584.693,58
Kreis Borken	3.396.987,09	150.612,90	3.547.599,99
Kreis Coesfeld	870.592,61	103.791,68	974.384,29
Ennepe-Ruhr-Kreis	723.572,04	284.682,00	1.008.254,04
Kreis Gütersloh	1.848.697,73	83.759,01	1.932.456,74
Kreis Herford	1.211.585,15	44.831,55	1.256.416,70
Hochsauerlandkreis	1.766.846,91	93.687,34	1.860.534,25
Kreis Höxter	186.719,53	41.997,49	228.717,02
Kreis Lippe	2.201.846,82	64.491,18	2.266.338,00
Märkischer Kreis	2.114.731,07	240.278,89	2.355.009,96
Kreis Minden-Lübbecke	1.862.134,66	96.958,14	1.959.092,80
Kreis Olpe	416.651,80	72.343,98	488.995,78
Kreis Paderborn	2.291.087,71	166.418,16	2.457.505,87
Kreis Recklinghausen	2.168.563,60	195.900,37	2.364.463,97
Kreis Siegen-Wittgenstein	1.881.136,82	208.812,88	2.089.949,70
Kreis Soest	2.119.722,80	246.697,30	2.366.420,10
Kreis Steinfurt	2.952.352,37	507.845,88	3.460.198,25
Kreis Unna	1.564.409,65	175.149,12	1.739.558,77
Kreis Warendorf	1.073.584,52	65.067,54	1.138.652,06
nicht zurechenbar	1.274.948,92	—	1.274.948,92
Gesamtsumme	47.967.010,35	4.446.534,32	52.413.544,67

Leistungen der örtlichen Träger in Westfalen-Lippe im Jahr 2019

Technische Arbeitshilfen gemäß § 19 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	3	2	1	2.220,13
Bielefeld	20	12	8	73.893,34
Bochum	12	3	9	15.324,32
Bottrop	5	3	2	4.791,85
Castrop-Rauxel	2	1	1	753,20
Detmold	2	2	0	1.926,29
Dorsten	1	0	1	289,00
Dortmund	27	5	22	94.559,32
Gelsenkirchen	13	7	6	22.391,24
Gladbeck	5	5	0	7.494,14
Gütersloh	2	1	1	4.967,00
Hagen	8	6	2	18.465,77
Hamm	7	3	4	17.151,70
Herford	6	5	1	11.732,03
Herne	0	0	0	0,00
Herten	12	11	1	31.262,12
Iserlohn	2	1	1	441,30
Lippstadt	8	5	3	10.345,65
Lüdenscheid	2	0	2	14.612,25
Lünen	4	3	1	6.574,97
Marl	3	3	0	4.110,00
Minden	2	1	1	3.482,00
Münster	37	19	18	56.707,87
Paderborn	11	5	6	30.718,25
Recklinghausen	4	2	2	3.596,65
Rheine	1	1	0	799,71
Siegen	13	9	4	20.107,73
Witten	3	1	2	14.101,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	10	3	7	30.990,60
Coesfeld	1	1	0	137,76
Ennepe-Ruhr-Kreis	13	9	4	59.585,00
Gütersloh	7	2	5	14.884,83
Herford	4	2	2	420,80
HSK	7	4	3	14.780,24
Höxter	2	1	1	448,28
Lippe	0	0	0	0,00
Märkischer Kreis	5	2	3	4.217,99
Minden-Lübbecke	4	1	3	3.930,00
Olpe	6	2	4	3.010,43
Paderborn	6	3	1	7.502,04
Recklinghausen	6	4	2	10.607,96
Siegen-Wittgenstein	3	2	1	8.806,08
Soest	23	7	16	58.408,25
Steinfurt	31	13	18	88.278,16
Unna	8	5	3	19.106,92
Warendorf	6	6	0	7.956,39
Gesamt	357	183	172	805.890,56 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes gemäß § 20 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	1	0	1	523,60
Bielefeld	4	1	3	20.329,40
Bochum	3	3	0	18.576,91
Bottrop	0	0	0	0,00
Castrop-Rauxel	0	0	0	0,00
Detmold	1	1	0	1.959,10
Dorsten	0	0	0	0,00
Dortmund	4	2	2	20.080,37
Gelsenkirchen	1	1	0	10.053,78
Gladbeck	0	0	0	0,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Hagen	2	2	0	32.731,71
Hamm	3	3	0	60.037,27
Herford	0	0	0	0,00
Herne	0	0	0	0,00
Herten	1	0	1	208,48
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lüdenscheid	0	0	0	0,00
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	3	0	2	952,29
Münster	1	1	0	1.320,00
Paderborn	1	0	1	36.804,76
Recklinghausen	8	2	6	10.006,18
Rheine	0	0	0	0,00
Siegen	0	0	0	0,00
Witten	0	0	0	0,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	0	0	0	0,00
Coesfeld	6	4	2	60.521,00
Ennepe-Ruhr-Kreis	2	1	1	7.513,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Herford	2	2	0	157,08
HSK	1	0	1	261,80
Höxter	0	0	0	0,00
Lippe	2	2	0	3.186,91
Märkischer Kreis	0	0	0	0,00
Minden-Lübbecke	0	0	0	0,00
Olpe	1	1	0	190,40
Paderborn	1	1	0	15.281,00
Recklinghausen	1	1	0	16.342,11
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0,00
Soest	3	2	1	73.668,78
Steinfurt	4	1	3	21.444,11
Unna	6	2	4	47.397,50
Warendorf	1	0	1	623,23
Gesamt	63	33	29	460.170,77 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Hilfen zur Wirtschaftlichen Selbstständigkeit gemäß § 21 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	0	0	0	0,00
Bielefeld	0	0	0	0,00
Bochum	2	2	0	1.600,00
Bottrop	0	0	0	0,00
Castrop-Rauxel	0	0	0	0,00
Detmold	0	0	0	0,00
Dorsten	0	0	0	0,00
Dortmund	0	0	0	0,00
Gelsenkirchen	0	0	0	0,00
Gladbeck	0	0	0	0,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Hagen	1	1	0	3.646,99
Hamm	0	0	0	0,00
Herford	0	0	0	0,00
Herne	0	0	0	0,00
Herten	0	0	0	0,00
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lüdenscheid	1	0	1	10.635,62
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	0	0	0	0,00
Münster	0	0	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Rheine	0	0	0	0,00
Siegen	0	0	0	0,00
Witten	0	0	0	0,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	0	0	0	0,00
Coesfeld	0	0	0	0,00
Ennepe-Ruhr-Kreis	4	2	2	5.299,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Herford	0	0	0	0,00
HSK	0	0	0	0,00
Höxter	0	0	0	0,00
Lippe	0	0	0	0,00
Märkischer Kreis	4	2	2	6.286,92
Minden-Lübbecke	0	0	0	0,00
Olpe	0	0	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0,00
Soest	0	0	0	0,00
Steinfurt	8	8	0	41.834,74
Unna	4	2	2	19.134,38
Warendorf	0	0	0	0,00
Gesamt	24	17	7	88.437,65 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Wohnungshilfe gemäß § 22 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	0	0	0	0,00
Bielefeld	2	0	2	1.955,38
Bochum	1	1	0	11.512,00
Bottrop	0	0	0	0,00
Castrop-Rauxel	0	0	0	0,00
Detmold	0	0	0	0,00
Dorsten	0	0	0	0,00
Dortmund	0	0	0	0,00
Gelsenkirchen	0	0	0	0,00
Gladbeck	0	0	0	0,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Hagen	1	1	0	500,79
Hamm	0	0	0	0,00
Herford	0	0	0	0,00
Herne	0	0	0	0,00
Herten	1	0	1	340,76
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lüdenscheid	0	0	0	0,00
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	0	0	0	0,00
Münster	0	0	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Rheine	0	0	0	0,00
Siegen	0	0	0	0,00
Witten	1	1	0	354,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	0	0	0	0,00
Coesfeld	0	0	0	0,00
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	0	0	0,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Herford	0	0	0	0,00
HSK	0	0	0	0,00
Höxter	0	0	0	0,00
Lippe	0	0	0	0,00
Märkischer Kreis	1	1	0	24.804,37
Minden-Lübbecke	0	0	0	0,00
Olpe	0	0	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0,00
Soest	0	0	0	0,00
Steinfurt	0	0	0	0,00
Unna	1	0	1	271,02
Warendorf	1	0	1	40,14
Gesamt	9	4	5	39.778,46 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Leistungen in besonderen Lebenslagen gemäß § 25 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	0	0	0	0,00
Bielefeld	5	2	3	3.719,34
Bochum	0	0	0	0,00
Bottrop	0	0	0	0,00
Castrop-Rauxel	2	0	2	600,00
Detmold	0	0	0	0,00
Dorsten	0	0	0	0,00
Dortmund	1	0	1	361,61
Gelsenkirchen	0	0	0	0,00
Gladbeck	0	0	0	0,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Hagen	0	0	0	0,00
Hamm	2	1	1	280,00
Herford	0	0	0	0,00
Herne	0	0	0	0,00
Herten	0	0	0	0,00
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lüdenscheid	0	0	0	0,00
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	0	0	0	0,00
Münster	1	0	1	222,53
Paderborn	1	0	1	559,30
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Rheine	0	0	0	0,00
Siegen	4	1	3	3.890,22
Witten	4	3	1	6.020,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	0	0	0	0,00
Coesfeld	0	0	0	0,00
Ennepe-Ruhr-Kreis	2	2	0	1.775,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Herford	0	0	0	0,00
HSK	0	0	0	0,00
Höxter	0	0	0	0,00
Lippe	0	0	0	0,00
Märkischer Kreis	0	0	0	0,00
Minden-Lübbecke	0	0	0	0,00
Olpe	0	0	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Siegen-Wittgenstein	1	1	0	907,30
Soest	1	1	0	860,00
Steinfurt	1	1	0	5.000,00
Unna	0	0	0	0,00
Warendorf	0	0	0	0,00
Gesamt	25	12	13	24.195,30

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Leistungen an Arbeitgeber 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
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	8	10	5	42.226,81
Bielefeld	92	35	57	94.615,59
Bochum	142	65	77	232.977,35
Bottrop	20	9	11	56.878,16
Castrop-Rauxel	8	3	5	15.825,05
Detmold	21	10	11	13.982,72
Dorsten	10	6	4	12.685,72
Dortmund	99	46	53	215.829,20
Gelsenkirchen	90	38	52	206.356,26
Gladbeck	9	10	5	16.168,74
Gütersloh	8	4	4	11.698,98
Hagen	30	21	9	67.617,58
Hamm	40	21	21	98.370,83
Herford	24	8	16	18.230,12
Herne	16	2	14	12.860,36
Herten	11	7	4	27.255,51
Iserlohn	25	11	14	27.358,20
Lippstadt	12	5	7	9.265,19
Lüdenscheid	17	10	7	29.947,87
Lünen	4	1	3	3.566,69
Marl	23	19	4	26.250,20
Minden	43	18	23	18.206,02
Münster	64	28	37	127.490,09
Paderborn	20	11	9	44.099,01
Recklinghausen	10	2	8	10.156,21
Rheine	6	5	1	36.651,25
Siegen	34	20	14	55.359,17
Witten	16	8	9	57.750,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	33	21	17	119.622,30
Coesfeld	21	10	11	43.132,92
Ennepe-Ruhr-Kreis	54	45	30	132.285,00
Gütersloh	25	19	7	52.208,20
Herford	16	10	6	14.291,52
HSK	15	5	10	33.674,76
Höxter	19	12	7	41.549,21
Lippe	26	12	14	43.436,16
Märkischer Kreis	64	47	17	121.974,37
Minden-Lübbecke	33	15	19	70.387,83
Olpe	45	33	12	69.143,15
Paderborn	13	8	5	31.453,80
Recklinghausen	1	0	1	1.948,34
Siegen-Wittgenstein	31	24	8	119.742,38
Soest	45	31	14	94.149,43
Steinfurt	76	45	31	313.837,91
Unna	53	26	29	79.097,64
Warendorf	17	9	8	56.447,78
Gesamt	1489	805	730	3.028.061,58 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Leistungen der örtlichen Träger insgesamt

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	12	12	7	44.970,54
Bielefeld	123	50	73	194.513,05
Bochum	160	74	86	279.990,58
Bottrop	25	12	13	61.670,01
Castrop-Rauxel	12	4	8	17.178,25
Detmold	24	13	11	17.868,11
Dorsten	11	6	5	12.974,72
Dortmund	131	53	78	330.830,50
Gelsenkirchen	104	46	58	238.801,28
Gladbeck	14	15	5	23.662,88
Gütersloh	10	5	5	16.665,98
Hagen	42	31	11	122.962,84
Hamm	52	28	26	175.839,80
Herford	30	13	17	29.962,15
Herne	16	2	14	12.860,36
Herten	25	18	7	59.066,87
Iserlohn	27	12	15	27.799,50
Lippstadt	20	10	10	19.610,84
Lüdenscheid	20	10	10	55.195,74
Lünen	8	4	4	10.141,66
Marl	26	22	4	30.360,20
Minden	48	19	26	22.640,31
Münster	103	48	56	185.740,49
Paderborn	33	16	17	112.181,32
Recklinghausen	22	6	16	23.759,04
Rheine	7	6	1	37.450,96
Siegen	51	30	21	79.357,12
Witten	24	13	12	78.225,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	43	24	24	150.612,90
Coesfeld	28	15	13	103.791,68
Ennepe-Ruhr-Kreis	75	59	37	206.457,00
Gütersloh	32	21	12	67.093,03
Herford	22	14	8	14.869,40
HSK	23	9	14	48.716,80
Höxter	21	13	8	41.997,49
Lippe	28	14	14	46.623,07
Märkischer Kreis	74	52	22	157.283,65
Minden-Lübbecke	37	16	22	74.317,83
Olpe	52	36	16	72.343,98
Paderborn	20	12	6	54.236,84
Recklinghausen	8	5	3	28.898,41
Siegen-Wittgenstein	35	27	9	129.455,76
Soest	72	41	31	227.086,46
Steinfurt	120	68	52	470.394,92
Unna	72	35	39	165.007,46
Warendorf	25	15	10	65.067,54
Gesamt	1.967	1.054	956	4.446.534,32 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts

Anzahl der Hausbesuche, Betriebsbesuche und Beteiligungen 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	Versammlung schwer- behinderter Menschen
Städte						
Arnsberg	8	8	6	2	4	0
Bielefeld	0	17	12	20	1	5
Bochum	9	93	125	44	42	12
Bottrop	0	12	15	18	5	3
Castrop-Rauxel	12	11	17	11	0	2
Detmold	0	6	30	4	0	0
Dorsten	4	5	18	12	4	2
Dortmund	3	65	64	82	8	12
Gelsenkirchen	0	64	49	16	24	2
Gladbeck	0	28	18	6	1	0
Gütersloh	0	0	0	0	12	0
Hagen	0	3	2	7	0	0
Hamm	5	3	63	18	25	10
Herford	0	17	7	29	17	2
Herne	0	6	2	6	0	4
Herten	1	14	21	12	11	3
Iserlohn	4	25	23	45	2	1
Lippstadt	7	11	7	9	0	2
Lüdenscheid	0	10	12	3	6	0
Lünen	0	19	10	16	2	3
Marl	0	7	34	16	0	2
Minden	0	0	1	2	1	0
Münster	0	3	41	14	36	4
Paderborn	0	3	8	5	0	3
Recklinghausen	0	3	11	8	9	0
Rheine	0	15	11	6	1	0
Siegen	0	17	21	6	1	2
Witten	4	14	18	25	26	2

	Haus- besuche	Betriebs- besuche in Kündigungs- fällen	Betriebs- besuche in Leistungs- fällen	Betriebs- besuche in Präventions-/ BEM-Fällen	sonstige Betriebs- besuche	Versammlung schwer- behinderter Menschen
Kreise						
Borken	0	13	54	21	8	2
Coesfeld	1	4	20	2	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	8	41	109	75	17	6
Gütersloh	0	8	31	8	2	0
Herford	1	30	13	43	12	2
HSK	0	8	4	4	36	2
Höxter	2	8	3	6	17	1
Lippe	1	7	17	16	8	0
Märkischer Kreis	1	31	18	23	28	8
Minden-Lübbecke	1	28	32	16	4	2
Olpe	3	12	20	62	12	1
Paderborn	0	7	1	4	0	0
Recklinghausen	0	0	2	3	1	0
Siegen-Wittgenstein	2	18	26	41	6	2
Soest	3	14	28	41	9	3
Steinfurt	41	14	181	27	21	3
Unna	3	28	62	16	41	2
Warendorf	0	0	0	2	0	0
Gesamt	124	750	1267	852	460	110

Anzahl: Neue Präventionsfälle gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX

	insgesamt	davon Frauen	davon aus betriebsbedingten Gründen	davon Frauen	davon aus verhaltensbedingten Gründen	davon Frauen	davon aus personenbedingten Gründen	davon Frauen	davon aus noch nicht bekannten Gründen	davon Frauen
Städte										
Arnsberg	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Bielefeld	38	19	5	3	2	0	31	16	0	0
Bochum	19	9	7	3	1	0	9	4	2	2
Castrop-Rauxel	28	14	0	0	0	0	28	14	0	0
Detmold	10	5	1	0	5	3	4	2	0	0
Dorsten	3	1	0	0	0	0	3	1	0	0
Dortmund	6	2	0	0	3	1	2	1	1	0
Gelsenkirchen	31	18	0	0	1	1	30	17	0	0
Gladbeck	16	9	2	1	0	0	10	6	4	2
Gütersloh	4	2	3	2	0	0	1	0	0	0
Hagen	6	2	0	0	0	0	6	2	0	0
Hamm	17	7	0	0	2	0	15	7	0	0
Herford	6	3	0	0	1	0	5	3	0	0
Herne	13	7	0	0	0	0	13	7	0	0
Herten	4	2	0	0	1	0	3	2	0	0
Iserlohn	14	4	1	0	1	1	12	3	0	0
Lippstadt	50	21	5	1	10	4	35	16	0	0
Lüdenscheid	4	1	1	0	0	0	3	1	0	0
Lünen	3	1	2	1	1	0	0	0	0	0
Marl	15	8	0	0	1	0	14	8	0	0
Minden	5	1	4	1	0	0	1	0	0	0
Münster	2	1	0	0	0	0	2	1	0	0
Paderborn	8	1	1	0	2	0	5	1	0	0
Recklinghausen	11	4	6	2	4	1	1	1	0	0
Rheine	5	1	0	0	1	0	4	1	0	0
Siegen	3	1	0	0	0	0	3	1	0	0
Witten	4	1	0	0	1	0	3	1	0	0

	insgesamt	davon Frauen	davon aus betriebs- bedingten Gründen	davon Frauen	davon aus verhaltens- bedingten Gründen	davon Frauen	davon aus personen- bedingten Gründen	davon Frauen	davon aus noch nicht bekannten Gründen	davon Frauen
Kreise										
Borken	4	1	0	0	0	0	4	1	0	0
Coesfeld	2	1	0	0	0	0	2	1	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	41	12	3	0	1	0	37	12	0	0
Gütersloh	18	5	0	0	5	1	13	4	0	0
Herford	17	5	0	0	2	0	15	5	0	0
HSK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höxter	26	8	5	0	8	4	11	4	2	0
Lippe	23	9	0	0	2	0	21	9	0	0
Märkischer Kreis	120	40	0	0	1	0	119	40	0	0
Minden-Lübbecke	7	3	1	0	3	1	3	2	0	0
Olpe	70	22	15	5	8	3	35	10	12	4
Paderborn	3	1	1	0	0	0	2	1	0	0
Recklinghausen	23	13	2	0	0	0	21	13	0	0
Siegen-Wittgenstein	24	6	0	0	2	0	22	6	0	0
Soest	16	4	0	0	3	0	13	4	0	0
Steinfurt	76	31	26	11	9	3	24	8	17	9
Unna	14	5	14	0	0	0	0	5	0	0
Warendorf	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Gesamt	815	315	105	30	82	24	590	244	38	17

Abgeschlossene Präventionsfälle nach § 167 Absatz 1 SGB IX – Teil 1

	insgesamt	davon aus betriebsbedingten Gründen					davon aus verhaltensbedingten Gründen				
		weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/ IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/ IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Städte											
Arnsberg	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	26	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
Bochum	19	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Bottrop	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Castrop-Rauxel	13	0	1	1	1	0	2	0	2	0	0
Detmold	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dorsten	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dortmund	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen	16	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gladbeck	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Gütersloh	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hagen	28	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Hamm	7	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Herford	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herne	7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Herten	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Iserlohn	36	0	1	5	4	0	3	0	0	0	0
Lippstadt	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lüdenscheid	3	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Lünen	16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Marl	5	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
Minden	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Münster	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paderborn	5	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0
Recklinghausen	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Rheine	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen	4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Witten	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Abgeschlossene Präventionsfälle nach § 167 Absatz 1 SGB IX – Teil 2

	davon aus personenbedingten Gründen					davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe					
	insgesamt	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/ IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/ IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Städte											
Arnsberg		0	1		0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld		1	1	0	0	21	0	0	0	0	0
Bochum		3	2	1	1	6	2	0	0	0	0
Bottrop		0	25	0	0	3	0	0	0	0	0
Castrop-Rauxel		1	3	2	0	0	0	0	0	0	0
Detmold		2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dorsten		2	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Dortmund		6	9	5	7	3	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen		10	0	0	0	0	4	0	0	0	0
Gladbeck		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gütersloh		0	0	3	0	3	0	0	0	0	0
Hagen		3	1	2	0	17	0	0	0	0	0
Hamm		1	0	1	0	2	0	0	0	0	0
Herford		5	1	0	1	7	0	0	0	0	0
Herne		0	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Herten		2	2	3	2	4	0	0	0	0	0
Iserlohn		4	19	0	0	0	0	0	0	0	0
Lippstadt		0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
Lüdenscheid		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lünen		1	6	2	0	3	2	0	0	0	0
Marl		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Minden		1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Münster		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Paderborn		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen		0	1	0	0	3	0	0	0	0	0
Rheine		2	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Siegen		0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Witten		4	1	0	0	5	0	0	0	0	0

Fortsetzung: Abgeschlossene Präventionsfälle nach § 167 Absatz 1 SGB IX – Teil 1

	insgesamt	davon aus betriebsbedingten Gründen					davon aus verhaltensbedingten Gründen				
		weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/ IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/ IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise											
Borken	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coesfeld	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe Ruhr Kreis	36	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Gütersloh	19	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Herford	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HSK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höxter	20	4	0	0	0	0	3	1	0	0	1
Lippe	9	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Märkischer Kreis	107	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Minden-Lübbecke	7	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
Olpe	52	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Paderborn	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	23	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Soest	11	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Steinfurt	67	3	9	2	2	3	1	5	3	1	1
Unna	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Warendorf	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	703	25	12	9	7	14	20	8	10	2	14

Fortsetzung: Abgeschlossene Präventionsfälle nach § 167 Absatz 1 SGB IX – Teil 2

	davon aus personenbedingten Gründen					davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe					
	insgesamt	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/ IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/ IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise											
Borken	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Coesfeld	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Ennepe Ruhr Kreis	0	20	0	0	12	0	0	0	0	0	2
Gütersloh	1	1	1	0	15	0	0	0	0	0	0
Herford	4	2	2	0	5	0	0	0	0	0	0
HSK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höxter	7	2	1	0	1	0	0	0	0	0	1
Lippe	2	1	1	0	4	0	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	0	66	0	1	39	0	0	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Olpe	6	7	0	0	32	2	0	0	0	0	0
Paderborn	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	1	1	3	3	1	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	5	0	0	0	15	0	0	0	0	0	2
Soest	2	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Steinfurt	2	6	1	3	4	4	4	4	3	6	1
Unna	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Warendorf	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	83	190	32	20	222	15	4	4	3	9	14

Neue BEM-Fälle nach § 167 Absatz 2 SGB IX

	insgesamt	davon Frauen
Städte		
Arnsberg	1	0
Bielefeld	2	2
Bochum	5	3
Bottrop	6	2
Castrop-Rauxel	6	4
Detmold	1	0
Dorsten	6	3
Dortmund	18	11
Gelsenkirchen	2	1
Gladbeck	6	4
Gütersloh	0	0
Hagen	3	1
Hamm	3	0
Herford	13	6
Herne	1	0
Herten	4	1
Iserlohn	15	6
Lippstadt	12	5
Lüdenscheid	3	1
Lünen	3	1
Marl	11	3
Minden	1	1
Münster	12	7
Paderborn	3	2
Recklinghausen	3	1
Rheine	2	1
Siegen	9	4
Witten	2	2

	insgesamt	davon Frauen
Kreise		
Borken	12	2
Coesfeld	0	0
Ennepe Ruhr Kreis	46	11
Gütersloh	2	1
Herford	16	8
HSK	4	0
Höxter	14	6
Lippe	13	3
Märkischer Kreis	25	10
Minden-Lübbecke	10	4
Olpe	37	13
Paderborn	3	1
Recklinghausen	3	1
Siegen-Wittgenstein	17	3
Soest	15	7
Steinfurt	22	10
Unna	11	1
Warendorf	3	0
Gesamt	406	153

Abgeschlossene BEM-Fälle nach § 167 Absatz 2 SGB IX

	insgesamt	weiter- bearbeitet als Kündigungs- fall	weiter- bearbeitet als Leistungsfall	davon Weiter- leitung an Integrations- amt/IFD	Weiter- leitung an Rehaträger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Städte						
Arnsberg	1	0	0	0	0	1
Bielefeld	0	0	0	0	0	0
Bochum	8	2	2	0	0	4
Bottrop	6	0	3	1	0	2
Castrop-Rauxel	11	2	3	3	1	2
Detmold	0	0	0	0	0	0
Dorsten	5	0	0	4	0	1
Dortmund	18	0	3	7	5	3
Gelsenkirchen	0	0	0	0	0	0
Gladbeck	6	0	0	0	0	6
Gütersloh	0	0	0	0	0	0
Hagen	3	1	0	0	0	2
Hamm	7	0	3	2	0	2
Herford	7	0	0	1	1	5
Herne	1	0	1	0	0	0
Herten	4	1	1	1	0	1
Iserlohn	12	3	6	0	0	3
Lippstadt	9	0	0	0	1	8
Lüdenscheid	3	3	0	0	0	0
Lünen	3	1	0	0	0	2
Marl	11	0	0	0	0	11
Minden	1	1	0	0	0	0
Münster	2	1	0	0	0	1
Paderborn	3	1	0	1	0	1
Recklinghausen	3	0	0	0	0	3
Rheine	2	0	1	0	0	1
Siegen	12	3	2	2	0	5
Witten	7	4	1	0	0	2

Abgeschlossene BEM-Fälle nach § 167 Absatz 2 SGB IX

	insgesamt	weiter- bearbeitet als Kündigungs- fall	weiter- bearbeitet als Leistungsfall	davon Weiter- leitung an Integrations- amt/IFD	Weiter- leitung an Rehaträger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise						
Borken	10	0	0	0	0	10
Coesfeld	0	0	0	0	0	0
Ennepe Ruhr Kreis	48	4	21	0	0	23
Gütersloh	3	0	0	0	0	3
Herford	14	5	0	1	0	8
HSK	3	1	0	0	1	1
Höxter	9	3	2	0	0	4
Lippe	5	3	2	0	0	0
Märkischer Kreis	25	5	0	0	0	20
Minden-Lübbecke	10	2	4	0	0	4
Olpe	5	3	2	0	0	0
Paderborn	3	1	0	0	0	2
Recklinghausen	7	0	0	3	2	2
Siegen-Wittgenstein	16	7	3	0	1	5
Soest	16	0	4	2	2	8
Steinfurt	15	7	4	1	0	3
Unna	3	1	1	0	1	0
Warendorf	1	0	0	0	0	1
Gesamt	338	65	69	29	15	160

Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben im Jahr 2019

Betrieb/Träger	Ort	Geschäftsfeld	Personalstruktur	
			zusätzliche Arbeitsplätze gesamt	zusätzliche Arbeitsplätze Zielgruppe
ASB Marco Polo GmbH	Münster	Hotel und Tagungen	9	5
AWO Inklusionsbetriebe GmbH	Siegen	Hotel und Tagungen	15	6
DFG GmbH	Hagen	Café	5	3
Dutz Schrott- und Metallhandels- und Entsorgungsgesellschaft mbH	Borken	Recycling/Entsorgung	3	3
IN VIA St. Lioba GmbH	Paderborn	Garten- und Landschafts- pflege	6	3
Integrations Dienste Volmarstein GmbH	Wetter	Elektrogeräteprüfung	5	3
INTZeit-Arbeit GmbH	Gelsenkirchen	Gebäudereinigung, Elektrogeräteprüfung	10	6
ISV Inklusionsservice Volmarstein GmbH	Wetter	Hausmeisterservice	5	3
ISV Inklusionsservice Volmarstein GmbH	Wetter	Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte	18	6
Lippischer Kombi-Service GmbH	Detmold	Großküche/Catering/ Kantinenbetrieb	8	6
LSL-Lohmöller Spedition und Logistik GmbH	Rheine	Lagerlogistik	3	3
meal-o Isermann GmbH	Heek	EDV-Softwarelösungen	2	2
Textilpflege Kreft GmbH	Dortmund	Wäscherei	2	2
Gesamtsumme			91	51

