

Jahresbericht 2020

Daten, Fakten und Beispiele zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben



Jahresbericht 2020

Impressum

Jahresbericht 2020 Schriftenreihe des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Stand: Juli 2021

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

© 2021 – LWL-Inklusionsamt Arbeit

Herstellung:

Landwirtschaftsverlag GmbH, Hülsebrockstraße 2-8, 48165 Münster

Unser Beitrag zum Schutz der Wälder:

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

Inhaltsverzeichnis

Inhal	tsverzeichnis	3
Gelei	itwort	6
Einfü	ihrung in den Bericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2020	8
Die v	vichtigsten Daten im Stenogramm	. 12
1	Daten zum Personenkreis und zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	14
1.1.	Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	. 14
1.2.	Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	. 18
1.3.	Die Entwicklung der Erfüllung der Beschäftigungsquote in NRW bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden	. 20
1.4.	Die Entwicklung der Erfüllung der Beschäftigungsquote in Westfalen-Lippe bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden	. 21
1.5.	Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL	. 24
1.6.	Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2020	. 26
2	Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	28
2.1.	Erhebung der Ausgleichsabgabe	. 28
2.2.	Finanzsituation und Verwendung der Ausgleichsabgabe	. 32
2.3.	Leistungen an Arbeitgebende (ohne Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit)	. 34
2.4.	Leistungen an schwerbehinderte Menschen	. 35
2.5.	Förderungen von Inklusionsbetrieben	. 36
2.6.	Übrige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit	. 36
3	Begleitende Hilfen im Arbeitsleben	38
3.1.	Die Ziele und Entwicklung der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben	. 38
4	Technischer Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung	44
4.1.	Vom Defizit- zum Kompetenzmodell und vom Risiko- zum Chancenmodell	. 44
4.2.	Im Jahr 2020 erbrachte Dienstleistungen	. 47
4.3.	Zusammenarbeit mit den Kammern	. 47
5	Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung	50
5.1.	Entwicklung der Kündigungsschutzverfahren	. 50

6	Widerspruchs- und Klageverfahren	56
6.1.	Entwicklung der Widerspruchs- und Klageverfahren	. 56
7	Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit	62
7.1.	Mehr Wissen und Handlungskompetenz durch die vielfältigen Angebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit	. 62
8	Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD), Fachdienste Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen	J 66
8.1. 8.2. 8.3. 8.4. 8.5. 8.6. 8.7.	Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD). Fachdienst für Inklusionsbegleitung Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung Das niederschwellige Angebot "Übergang Psychiatrie" bei den IFD in Westfalen-Lippe LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche Unterstützte Beschäftigung – UB	. 72 . 74 . 79 . 83 . 85 . 92
9.1. 10	Die Ergebnisse des LWL-Budget für Arbeit aus 2020	. 94 100
10.1.	Das Schuljahr 2020/2021 von KAoA-STAR	100
11	Förderung von Inklusionsbetrieben	108
11.1.	Inklusionsbetriebe sind ein erfolgreiches Beschäftigungsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	108
12	Das Instrument Jobcoaching	114
12.1.	Jobcoaching – Kleiner Einsatz, große Wirkung	114
13	Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und andere Leistungsanbieter	120
13.1.	Die Entwicklung der Angebote der WfbM	120
14	Modellprojekt "Neue Teilhabeplanung Arbeit" (nTA)	126
14.1.	Modellprojekt "Neue Teilhabeplanung Arbeit" (nTA).	126

15	Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation	130
	Inklusion lebt von innovativen Impulsen – auch in der Verwaltung	130
15.2.	Diversity-Dimensionen Geschlecht und Behinderung in Bezug auf Arbeit im LWL-Inklusionsamt Arbeit	131
16	Anhang	
16.1.	Karte Westfalen-Lippe	133
16.2.	Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit	134
16.3.	Ansprechpersonen der Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe	143
16.4.	Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe	146
16.5.	Ansprechpersonen bei den Kammern in Westfalen-Lippe	150
16.6.	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe in den Mitgliedskörperschaften in Westfalen-Lippe in 2020	151
16.7.	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts	152
16.8.	Die Arbeit der örtlichen n Träger des Schwerbehindertenrechts	166
16.9.	Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben im Jahr 2020	177

Geleitwort

Dem Jahr 2020 gute Seiten abzugewinnen, ist uns eine besondere Freude. Denn es gibt sie. In diesem sehr ausführlichen Jahresbericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit werden eine Fülle von Hintergründen, Fakten und konkreten Beispielen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Arbeit vorgestellt – Beispiele, die auch Mut machen. Beispiele, die wir gerne weitergeben, damit andere sich angeregt fühlen, ihrerseits nachzufolgen.

Im Februar 2020 konnte mit bundesweitem Zuspruch und Unterstützung des Staatssekretärs Rolf Schmachtenberg und des Bundesbehindertenbeauftragten Jürgen Dusel ein viel beachteter Kongress zum Thema Jobcoaching durchgeführt werden. Dieses Instrument ist besonders gut geeignet, Menschen mit Behinderung direkt am Arbeitsplatz zu unterstützen. Es entfaltet genauso Wirkung wie eine verstärkte Förderung von Übergängen aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch das LWL-Budget für Arbeit. Besonders gut unterstützt und eng begleitet wurden 2020 in Westfalen-Lippe auch und gerade die in vielen Branchen agierenden Inklusionsbetriebe. Das sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes mit einem deutlich erhöhten Anteil von Beschäftigten mit Behinderung.

Genauso wichtig war und ist aber auch die Unterstützung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden im Kündigungsfall. Menschen mit Behinderung dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des LWL-Inklusionsamts Arbeit gekündigt werden. Bevor eine solche Zustimmung erfolgt, werden viele Möglichkeiten des Arbeitsplatzerhalts ausgelotet: Beratung, Mediation und das breite Angebot der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben kommen zum Einsatz. Diese wichtigen Aufgaben werden vor Ort von den Fachstellen für Menschen mit Behinderungen im Beruf initiiert und ausgeführt. Sie werden unterstützt von den Integrati-

onsfachdiensten und den verschiedenen Fachdiensten des LWL-Inklusionsamts Arbeit. Die Entscheidung über eine Zustimmung fällt nach sorgfältiger Abwägung schließlich im Einzelfallmanagement des LWL-Inklusionsamts Arbeit.

Ein neues und gleichzeitig auch schon altes Thema ist die arbeitgebernahe Beratung. Mit dem im Frühsommer 2021 verabschiedeten Teilhabestärkungsgesetz wird dieses Ziel ausdrücklich betont. Das LWL-Inklusionsamt hat mit den Integrationsfachdiensten und den Inklusionsberatern bei den Kammern, mit den eigenen Fachdiensten und seiner inklusiven Internetseite schon sehr erfolgreiche Ansätze erprobt und wird diese gerne weiterentwickeln.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe orientiert sich bei seinen Angeboten wie bisher an den folgenden Zielen:

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

Bei allen positiven Nachrichten darf nicht verschwiegen werden, dass das Jahr 2020 ein wirklich schwieriges, für viele auch gesundheitlich und finanziell bedrohliches Jahr war. Das gilt auch bis zum Frühsommer für das Jahr 2021. Daher wird im Jahresbericht 2020 auch von vielen Einschränkungen und Erschwer-

nissen berichtet, die im Rahmen der Corona-Pandemie auf das LWL-Inklusionsamt Arbeit und seine Partnerinnen und Partner – aber vor allem auf die Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben zugekommen sind.

Wir danken 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 und des Widerspruchsausschusses, die ihre Arbeit ehrenamtlich leisten. Unser Dank gilt auch den kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LWL-Inklusionsamts Arbeit. 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

Hablias Minung

Einführung in den Bericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2020

Corona, Corona und nichts weiter? Nein! Der Jahresbericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit kommt nicht ohne Hinweise auf Corona und die dadurch bedingten Einschränkungen der Arbeit aus – aber wir berichten wie immer grundlegend, faktenbasiert, vielfältig und lebendig über die vielen Aufträge und Erfolge unserer Arbeit und die vielfältigen Verbindungen zu unseren Partnerinnen und Partnern.

Leitend ist für uns der Auftrag aus der UN-Behindertenrechtskonvention, Menschen mit Behinderung eine Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Da das aber nicht immer so ohne weiteres möglich ist, sind die vielen Aufgaben des LWL-Inklusionsamts Arbeit von so immenser Bedeutung: Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Durchführung von Kündigungsschutzverfahren, Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen durch Begleitende Hilfen zum Beispiel in Form von finanziellen Zuwendungen, Förderung von Inklusionsbetrieben oder die Finanzierung der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und vieles mehr... Die Erfolge in diesen Bereichen werden im Jahresbericht 2020 dokumentiert. Zusammen mit den Integrationsfachdiensten und den örtlichen Fachstellen Behinderte Menschen im Beruf ermöglichen wir ein sehr direktes und umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot.

Die Arbeit war im Jahr 2020 nicht nur bei uns maßgeblich von der Corona-Pandemie geprägt. Homeoffice, Reise- und Betretungsverbote, Lockdown, Telefon- und Videokonferenzen waren und sind genauso Stichworte wie zum Beispiel Absagen von Seminaren und Veranstaltungen, Schließung und Wiedereröffnung der WfbM. Auch die Integrationsfachdienste, die internen und externen (zum Beispiel Inklusionsberater bei den Kammern) Beratungsangebote, die Inklusionsbetriebe und die Werkstätten haben ihre Arbeit in wesentlichen Teilen anpassen müssen und haben das gut hinbekommen. Dafür will ich mich ganz ausdrücklich bei den Leitungen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanken.

Aber auch die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben, die Werkstatträte und Frauenbeauftragten in den WfbM haben unter ganz anderen Bedingungen arbeiten müssen. Die Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte in NRW (LAG WR NRW) Frau Wegner berichtet in ihrem Interview dazu. Im letzten September hatten Frau Wegner und ich Gelegenheit, uns gegenseitig an unseren Arbeitsstellen zu besuchen. Ich habe dazu einen Tag lang in der Werkstatt am Grünenberg in Brakel mitgearbeitet. In einer Arbeitsgruppe, die Kommissionierungsarbeiten vorgenommen hat, konnte ich eigene Erfahrungen sammeln und in Kontakt mit den Beschäftigten kommen, habe darüber hinaus bei einer Werkstattführung auch die anderen Arbeitsplätze kennengelernt und an einer Sitzung des örtlichen Werkstattrates teilgenommen. Insbesondere habe ich auch gesehen, wie die WfbM ihr Gesundheits- und Hygienekonzept coronagerecht ausgerichtet hat. Im Gegenbesuch hat Frau Wegner meine Arbeit kennengelernt und als Gast an einer Sitzung des Beratenden Ausschusses teilgenommen. Ich kann so einen "Seitenwechsel" durchaus empfehlen. Vielleicht haben auch Sie als Leserinnen und Leser die Gelegenheit, damit in einen ganz anderen Arbeitsbereich hineinzuschauen.

Die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben sind im Jahr 2018 zum Teil neu gewählt worden und haben in der ersten Hälfte ihrer Amtszeit mit der Corona-Pandemie umgehen müssen. Ein Teil der schwerbehinderten Beschäftigten gehört sicherlich auch den sogenannten vulnerablen Personengruppen an. Für diese, aber auch für die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mussten eine Reihe von Vorkehrungen getroffen werden. Hier hatten die Schwerbehindertenvertretungen wesentliche Beratungs- und Gestaltungsaufgaben. Sie fanden Unterstützung bei den örtlichen Fachstellen, den Integrationsfachdiensten und den weiteren Fachdiensten bei uns im Haus. Sie können in zwei konkreten Fallbeispielen lesen, wie eine Unterstützung im Rahmen eines Jobcoachings oder mit Arbeitsassistenz auch im Homeoffice funktioniert hat. In weiteren Beispielen wird gezeigt, wie trotz Corona Beratung stattgefunden hat und konkrete Lösungen gefunden werden konnten.

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 welch große Personengruppe das LWL-Inklusionsamt Arbeit Bedeutung hat.

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. Die Arbeitslosenzahlen sind deutlich angestiegen, eng mit dem Thema Corona verbundene Anträge auf Zustimmung zur Kündigung hat es aber bislang nur in einer überschaubaren Zahl gegeben, was sicher mit der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht zusammenhing. Die weitere Entwicklung aufgrund der nun wieder bestehenden Verpflichtung, Insolvenz zu beantragen, bleibt abzuwarten. Mit den Inklusionsbetrieben verbindet uns ganz aktuell die große Sorge, wie diese durch die Corona-Pandemie kommen. Mithilfe von Landes- und Bundesprogrammen, die vom LWL-Inklusionsamt Arbeit ausgeführt wurden, und mit eigenen Unterstützungsangeboten konnten die Inklusionsbetriebe im Wesentlichen gehalten werden. Die Wirtschaftsentwicklung im Jahr 2021 wird aber entscheidend für eine Reihe von Inklusionsbetrieben werden. Die 5. LWL-Messe der Inklusionsunternehmen in Dortmund musste coronabedingt abgesagt werden. Die Messe soll aber im März 2023 nachgeholt werden.

Menschen mit Behinderung genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Das bedeutet aber nicht, dass diese nicht gekündigt werden können. Bei persönlichem nicht behinderungsbedingten Fehlverhalten oder bei Betriebsveränderungen, die nicht nur den Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung betreffen (zum Beispiel Insolvenz, Betriebsschließung aus

anderen Gründen), verlieren auch diese Menschen ihren Arbeitsplatz. Das Besondere ist, dass bei der Kündigung von Menschen mit Behinderung in den meisten Fällen das LWL-Inklusionsamt seine Zustimmung geben muss, damit eine Kündigung rechtswirksam wird. Das Bestreben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sachbereiche Kündigungsschutz/ Begleitende Hilfen ist, genau das zu vermeiden. Mit Beratung zur rechtlichen Lage, zu Umorganisationsmöglichkeiten oder zu finanziellen Hilfen gelingt es in vielen Fällen, eine Kündigung zu vermeiden und eine für beide Seiten tragfähige Lösung zu finden. Dabei ist häufig das besondere vermittelnde Geschick der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt, um festgefahrene Konflikte konstruktiv zu lösen.

Ein weiterer Bereich mit großem Unterstützungspotenzial im allgemeinen Arbeitsmarkt ist das Jobcoaching. Gerade noch vor den ersten coronabedingten massiven Einschränkungen konnte im Februar 2020 ein Kongress zum Jobcoaching angeboten werden, der mit bundesweiter Beteiligung in der Fachwelt und in der Politik große Beachtung erfuhr.

Mit dem LWL-Budget für Arbeit ist es trotz Corona geglückt, einer bedeutenden Zahl von Menschen eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen zu bieten. Auch im Jahr 2020 erhielten 80 weitere Arbeitgebende Lohnkostenzuschüsse, da sie Werkstattbeschäftigten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ermöglichten. Außerdem konnten 93 Personen, die ansonsten 2020 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. Vom 18. März bis zum 10. Mai 2020 wurde für die WfbM coronabedingt ein Betretungsverbot ausgesprochen. Anschließend erfolgte bis Mitte September eine schrittweise Rückkehr zum Normalbetrieb. Die zweite und dritte Welle erforderten dann wieder deutliche Einschränkungen des Werkstattbetriebs. Ab dem März 2021 erfolgten für die Menschen in der Eingliederungshilfe unter ande-

rem in den WfbM große Impfkampagnen, sodass im Frühsommer 2021 wiederum eine Rückkehr zum Regelbetrieb eingeläutet werden konnte. Die Landschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen haben in Absprache mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS) und der Regionaldirektion NRW der Agentur für Arbeit im Rahmen einer Vertragslösung ermöglicht, dass die Teilhabeangebote am Arbeitsleben für die Werkstattbeschäftigten auch in anderer Form an anderem Ort angeboten werden konnten. So konnte ein guter Ausgleich zwischen den Rechten der Beschäftigten auf ein Teilhabeangebot und dem Gesundheitsschutz gefunden werden.

Das Modellprojekt "neue Teilhabeplanung Arbeit" (nTA) in sechs Modellregionen – den Kreisen Herford, Siegen-Wittgenstein und Warendorf sowie den kreisfreien Städten Bochum, Hamm und Münster - war ebenfalls coronabedingt eingeschränkt. So konnte die begonnene Vernetzung nur mit gebremster Energie weiterentwickelt werden und die direkten Kontakte im Rahmen von Beratung und Bedarfsermittlung waren deutlich eingeschränkt. Der ganzheitliche Ansatz in der Teilhabeplanung Arbeit 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 aus einer Hand anbieten zu können.

In diesem Jahr berichten wir zum ersten Mal nicht über die engagierte Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in der Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein, die seit der Auflösung der Versorgungsämter im Jahr 2008 auf das LWL-Inklusionsamt Arbeit übertragen worden war. Nachdem das letzte Bergwerk, das Bergwerk Prosper Haniel, zum 31. Dezember 2019 endgültig stillgelegt wurde, wird in NRW keine Untertagearbeit mehr verrichtet. Damit ging für das Land NRW, aber vor allem auch für die betroffenen Bergleute eine wichtige Ära zu Ende. Diese Entwicklung hat auch zur Folge, dass die Aufgaben der Zentralstelle stark rückläufig sind. Nur noch vereinzelt

werden Anträge auf Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheins gestellt, auch die in Vorjahren so wichtige Beratung der Bergleute hat seitdem stark abgenommen. Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle für die wertvolle Arbeit der Kolleginnen und Kollegen der Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein, die sich all die Jahre für die Belange der Bergleute engagiert und bürgernah eingesetzt haben.

Neu berichten wir aber über die Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation. Im Herbst 2020 konnte die Stelle neu beim LWL-Inklusionsamt Arbeit eingerichtet werden und damit die bisherigen Tätigkeiten in dem Aufgabenbereich systematisiert werden. Wir werden uns auch schwerpunktmäßig bestimmter Fragestellungen annehmen und vertieft analysieren. Begonnen wird mit dem Thema "Frauen mit Behinderung und Arbeitswelt". Dazu hoffentlich im nächsten Jahresbericht mehr.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat auch in 2020 viel zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen für schwerbehinderte Menschen beigetragen. Dafür danke ich insbesondere den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes. Sie haben sich gerade auch in Coronazeiten 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 Arbeitgebervertretungen, 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 und dem LVR-Dezernat Soziales. 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 Partner:innen.

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 wieder die Gesamtverantwortung für den Jahresbericht hatte.

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



Michael Wedshoren

Michael Wedershoven Leiter der Abteilung LWL-Inklusionsamt Arbeit

Die wichtigsten Daten im Stenogramm

In Westfalen-Lippe

- leben rund 905.000

 anerkannt schwerbehinderte
 Menschen (457.000 Männer,
 448.000 Frauen). Davon mehr
 als die Hälfte mindestens

 65 Jahre alt.
- arbeiten in mehr als 17.000 beschäftigungspflichtigen Betrieben und Dienststellen knapp 99.000 Menschen mit Behinderung.
- waren Ende 2020 rund 24.500 schwerbehinderte Menschen arbeitslos.

Im Bereich des Schwerbehindertenrechts hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2020 insgesamt

- 73,7 Millionen Euro als Ertrag realisiert
 - 55,4 Millionen Euro Ausgleichsabgabe der westfälischlippischen Arbeitgebenden
 - 12,1 Millionen Euro im Rahmen des Finanzausgleichs zwischen den Integrationsämtern
 - 4,0 Millionen Euro zweckgebundene Drittmittel
 - 2,2 Millionen Euro sonstige Erträge
- 55,6 Millionen Euro aufgewendet
 - 3,8 Millionen Euro für Leistungen an schwerbehinderte Menschen (Weiterbildungsmaßnahmen, technische Arbeitshilfen, Arbeitsassistenz…)
 - 24,4 Millionen Euro für Leistungen an Arbeitgebende (Zuschüsse für Betreuung und Beschäftigungssicherung, LWL-Budget für Arbeit, behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, Förderung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen…)
 - 4,5 Millionen Euro für den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)
 - 4,2 Millionen Euro für Begleitende Hilfen durch die Fachstellen (örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts)
 - 18,7 Millionen Euro für sonstige Leistungen (davon 15,4 Millionen Euro für Integrationsfachdienste, die im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit und von Rehabilitationsträgern Dienstleistungen zur beruflichen Integration erbringen)
- 18,1 Millionen Euro als Jahresüberschuss erwirtschaftet.

Aus Mitteln der Eingliederungshilfe hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2020 insgesamt

- 682,2 Millionen Euro für Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) aufgewendet.
- 7,4 Millionen Euro für das LWL-Budget für Arbeit eingesetzt. (Hinzu kommen 3,7 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.)

Gemeinsam mit den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit 2020 unter anderem folgende Leistungen ermöglicht:

- 37.677 Menschen mit Behinderung (Jahresdurchschnitt) wurde Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM ermöglicht (davon circa 7.300 Leistungsberechtigte mit sehr schweren Behinderungen).
- 80 Personen haben mit dem LWL-Budget für Arbeit den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft ("Werkstattübergänge").
- 93 Menschen mit Behinderung, die die Voraussetzung für die Aufnahme in eine WfbM erfüllen, konnten mit Unterstützung des LWL-Budgets für Arbeit ("Werkstattalternative") ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen.
- In 3.526 Fällen (davon 1.346 Frauen) konnten außergewöhnliche Belastungen durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmenden abgegolten werden.
- 337 Arbeitsassistenzen zur Unterstützung von schwerbehinderten Menschen wurden ermöglicht (davon 160 Frauen).
- 215 Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere Jobcoachings) wurden finanziert.
- 134 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze wurden finanziell gefördert (davon 27 Plätze für Frauen).
- 1.628 vorhandene Arbeits- und Ausbildungsplätze (davon 770 Frauen) wurden mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet.
- In 12.017 Fällen wurden die Integrationsfachdienste beauftragt, qualifizierte Einschätzungen und fachdienstliche Stellungnahmen abzugeben.
- 2.974 Anträge von Arbeitgebenden auf Zustimmung zur Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmenden wurden bearbeitet. In 557 strittigen Fällen konnte überwiegend durch Beratung, Einsatz der Fachdienste und finanzielle Förderung der Arbeitsplatz erhalten werden.
- 1.695 Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte, Personalverantwortliche, Beauftragte der Arbeitgebenden und sonstige Personen wurden in 95 halb-, eintägigen und mehrtägigen Kursen und Informationsveranstaltungen sowohl allein als auch gemeinsam mit anderen Trägern geschult.

Außerdem wurden folgende fachliche Angebote und Fachdienste zur Verfügung gestellt:

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

Daten zum Personenkreis und zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

1.1. Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

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

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

Alle zwei Jahre wird gemäß § 214 Absatz 1 SGB IX eine Bundesstatistik über diese anerkannt schwerbehinderten Menschen erstellt. Die letzte Erhebung erfolgte zum 31. Dezember 2019 und wurde im Januar 2021 veröffentlicht.

Zum Stichtag 31. Dezember 2019 lebten in der **Bundesrepublik Deutschland** 7.902.960 (davon 3.919.211 Frauen) schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von 9,5 Prozent an der Gesamtbevölkerung entsprach. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen war damit im Vergleich zur Erhebung 2017 um rund 136.500 (1,8 Prozent) Personen gestiegen. Über die Hälfte (50,4 Prozent) waren Männer.

Zum 31. Dezember 2019 lebten in **Westfalen-Lippe** 8.260.917 Menschen. 905.230 beziehungsweise 11,0 Prozent von ihnen waren schwerbehindert. Dies waren 42.393 Personen mehr als bei der letzten Erhebung 2017. In Westfalen-Lippe lebten 46,0 Prozent der schwerbehinderten Menschen aus NRW. 50,8 Prozent der Bevölkerung aus Westfalen-Lippe waren Frauen. Bei der Gruppe der schwerbehinderten Menschen waren sie mit einem Anteil von 49,5 Prozent (448.271) vertreten.

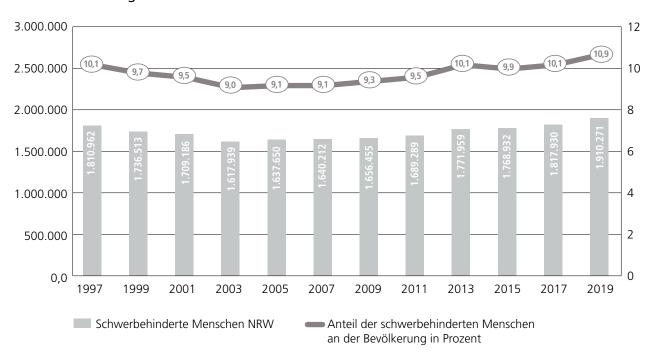
Stand: 31.12.2019

Anteile schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung

Anteil sbM an der jeweiligen Region Bevölkerung Anzahl sbM Bevölkerungsgruppe weiblich Insgesamt männlich Insgesamt männlich weiblich weiblich Insgesamt männlich Deutschland 83.166.711 41.037.613 42.129.098 7.902.960 3.983.749 3.919.211 9,5 % 9,7 % 9,3 % NRW 17.947.221 8.805.974 9.141.247 1.910.271 952.606 957.665 10,6 % 10,8 % 10,5 % Westf.-Lippe 8.260.917 4.066.391 4.194.526 905.230 456.959 448.271 11,0 % 11,2 % 10,7 %

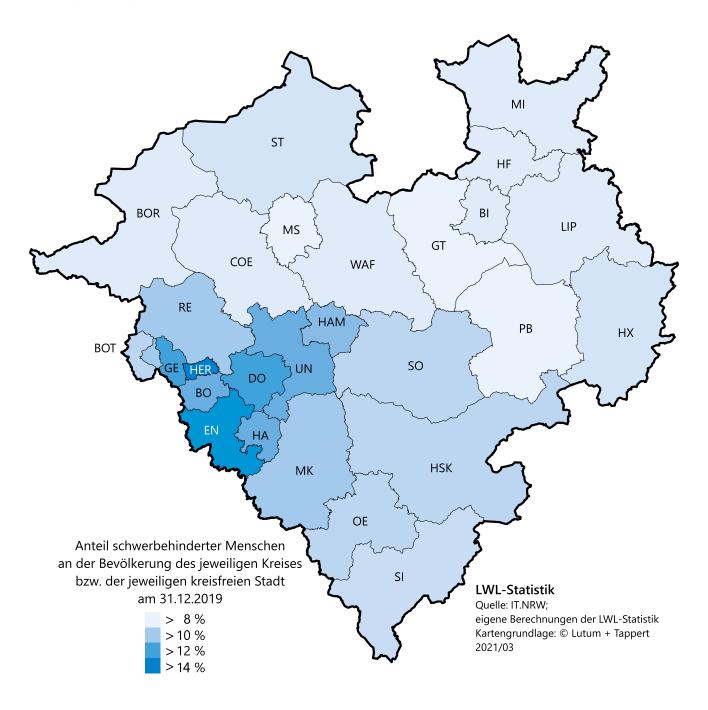
Quelle: destatis; IT.NRW; eigene Berechnungen der LWL-Statistik

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

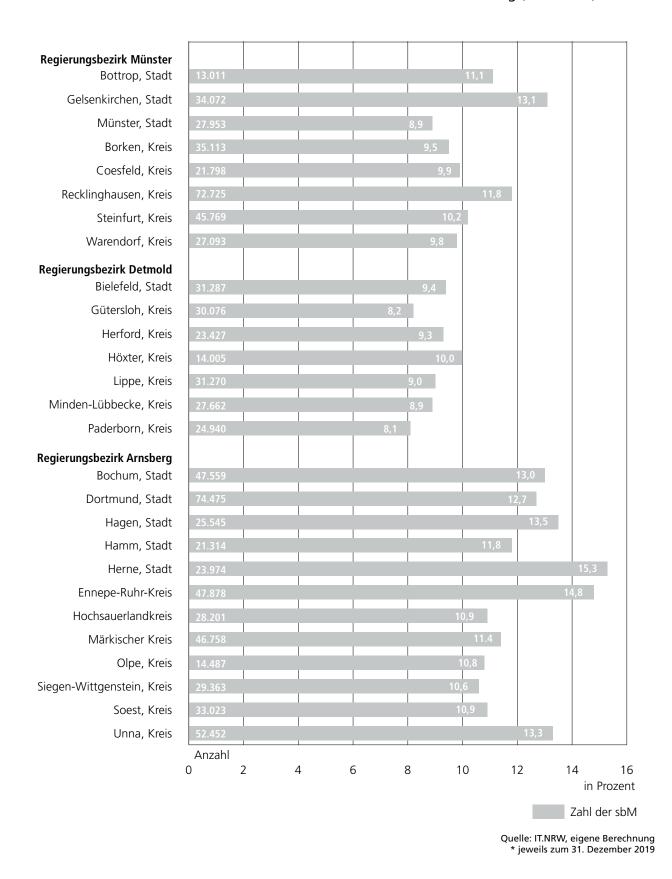


Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in den 27 Kreisen und kreisfreien Städten in Westfalen-Lippe war unterschiedlich. Besonders hoch war die Zahl der schwerbehinderten Einwohner:innen in der Stadt Herne mit 15,3 Prozent, im Ennepe-Ruhr-Kreis mit 14,8 Prozent und in der Stadt Hagen mit 13,5 Prozent. Deutlich weniger schwerbehinderte Einwohner:innen hatte mit 8,1 Prozent der Kreis Paderborn und mit 8,2 Prozent der Kreis Gütersloh.

Anteil schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung des jeweiligen Kreises oder der jeweiligen Stadt am 31. Dezember 2019



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



1.2. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Allgemeine Hinweise

Die Meldung der Arbeitgebenden zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (§163 SGB IX) erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres. Das bedeutet, 2020 erfolgten die Meldungen für das Jahr 2019. Die nachstehend ausgewerteten Daten sind von der Bundesagentur für Arbeit in der Beschäftigungsstatistik Länderreport – Deutschland im April 2021 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Jahr 2019.

Die Beschäftigungsstatistik liefert Informationen über

- die Anzahl der Arbeitgebenden mit 20 und mehr Arbeitsplätzen,
- ihre Soll-Pflichtarbeitsplätze,
- ihre mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze,
- ihre unbesetzten Pflichtarbeitsplätze,
- Beschäftigungsquoten (besetzte Arbeitsplätze in Prozent der zu zählenden Arbeitsplätze),
- sowie über Verteilungen nach ausgewählten Merkmalen.

Zum Verständnis:

Bei den **zu besetzenden 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 Arbeitgebender** einzeln berechnet

Auch wenn die Zahl der Soll-Pflichtarbeitsplätze durch die Zahl der tatsächlich beschäftigten schwerbehinderten Menschen rechnerisch überschritten wurde, können in den weiteren Tabellen noch "unbesetzte Pflichtarbeitsplätze" ausgewiesen werden. Diese befinden sich dann bei denjenigen Arbeitgebenden, die ihre Pflichtquote nicht erfüllt haben.

Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen in Deutschland

Alle privaten und öffentlichen Arbeitgebenden 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 Arbeitgebenden.

Im Jahr 2019 unterlagen 171.599 Arbeitgebende in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Dies waren 2.906 mehr als im Vorjahr. Damit stieg im zehnten Jahr in Folge die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden. Ebenso stieg auch 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 24,4 Millionen in 2019 auf 24,8 Millionen für 2020 nicht mehr ganz so deutlich gestiegen wie in den Vorjahren – erreicht aber ein Plus von 423.473 Arbeitsplätzen. Damit einher geht auch eine Erhöhung der mit schwerbehinderten Menschen zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze: 1.199.025 Arbeitsplätze müssten – rein rechnerisch – besetzt werden, um die gesetzliche Beschäftigungsquote von fünf Prozent zu erfüllen. Dies waren 20.168 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der nach dem Anzeigeverfahren ermittelten beschäftigten schwerbehinderten Menschen betrug 1.113.281. Abweichend hiervon betrug die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden 1.146.459. 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 17.688 gestiegen. Damit waren rein rechnerisch 95,6 Prozent der vom Gesetzgeber geforderten Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Um aber die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebenden zu erfüllen, müssen bundesweit 299.347 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein.

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

Erhebungen bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden

Die zuvor genannten Zahlen dokumentieren ausschließlich den Kreis der beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden. Die bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden beschäftigten schwerbehin-

derten Menschen werden in den offiziellen Statistiken nicht erfasst und berücksichtigt.

Alle fünf Jahre führt die Bundesagentur für Arbeit deshalb eine Stichprobenerhebung bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden 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 Arbeitgebenden beschäftigt waren als bei der vorherigen Erhebung im Jahr 2010.

Die Erhebung aus 2020 wird erst im April 2022 veröffentlicht.

Beschäftigungsquoten und schwerbehinderte Beschäftigte in den Bundesländern 2019

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitgeber Beschäftigte * Privat-Öffent-Männer Frauen wirtlicher Insge-Insge-**Bundesland** schaft Dienst Anzahl Anteil Anzahl Anteil samt samt Baden-Württemberg 59.971 43 % 4,2 % 3,9% 5,2 % 140.194 80.213 57% Bayern 4,6% 4,1% 6,8% 191.290 110.591 58% 80.692 42 % Berlin 3,6% 44 % 29.702 56% 5,1% 8,0% 53.476 23.772 Brandenburg 4,1% 3,5% 5,9% 25.722 11.547 45 % 14.173 55% 58 % Bremen 4,2% 3,9% 6,0% 11.515 6.625 4.891 42 % Hamburg 4,2% 3,6% 6,8% 30.985 16.347 53% 14.637 47 % Hessen 5,1% 4,6% 7,7% 104.454 57.185 55% 47.268 45 % Mecklenburg-5,1% 4,4% 7,4% 20.834 8.886 43 % 11.947 57% Vorpommern Niedersachsen 4,3% 4,0% 5,2 % 91.863 52.684 57% 39.175 43 % Nordrhein-Westfalen 7,0% 259.824 143.761 55% 45 % 5,1% 4,6% 116.058 Rheinland-Pfalz 4,0% 3,7% 5,1% 40.575 56% 17.711 44 % 22.863 Saarland 4.3% 3,9% 5,7% 12.674 7.512 59% 5.162 41% Sachsen 45 % 55% 4,1% 3,5% 6,1% 46.056 20.742 25.311 7.885 9.295 54% Sachsen-Anhalt 3,4% 3,0% 5,4% 17.179 46 % 49 % 51% Schleswig-Holstein 4,5% 3,9% 6,5% 32.577 16.071 16.479 4,4% 3,8% 6,1% 24.567 11.271 46 % 13.295 54% Thüringen

^{*} ohne Auszubildende und sonstige Personen; Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen der LWL-Statistik

1.3. Die Entwicklung der Erfüllung der Beschäftigungsquote in NRW bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden

2019 gaben 35.611 beschäftigungspflichtige Arbeitgebende mit Firmensitz in NRW eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab.

Von diesen beschäftigten 7.937 beziehungsweise 22,3 Prozent gar keine schwerbehinderten Menschen. Weitere 50,7 Prozent erfüllten ihre Beschäftigungsquote nur zum Teil. Die gesetzliche Beschäftigungsquote von fünf Prozent und mehr erreichten nur 9.621 Arbeitgebende. Drei Viertel dieser Betriebe und Dienststellen hatten dabei eine Quote zwischen 5,1 und 8,9 Prozent.

Die Beschäftigungsquote der privaten und öffentlichen Arbeitgebenden betrug insgesamt 5,1 Prozent – wie im Vorjahr. In den anzeigepflichtigen Betrieben und Dienststellen waren 293.461 Arbeitsplätze (einschließlich Mehrfachanrechnungen) mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Personen besetzt, 1.980 mehr als im Vorjahr.

gebenden wären 2.878 weitere Pflichtarbeitsplätze zu besetzen gewesen.

Die Beschäftigungsquote der Arbeitgebenden des öffentlichen Dienstes in NRW 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 8,0 Prozent. Die Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft in NRW lag 2019 bei 4,6 Prozent. NRW lag damit bei der Quote der privaten Arbeitgebenden gemeinsam mit Hessen auf Rang eins (Siehe Tabelle unter 1.2. auf Seite 19).

Die alle fünf Jahre durchgeführte stichprobenmäßige Erhebung der Bundesagentur für Arbeit bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern weist für NRW im Jahr 2015 aus, dass 36.300 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzt

		Arbeits	splätze		Arbeits bes	splätze etzt		
	Anzahl Arbeit- geber:innen	gesamt	Zu zäh- lende Arbeits- plätze	Pflicht- arbeits- plätze Soll	gesamt	Beschäf- tigte Frauen	Pflichtar- beitsplätze unbesetzt	IST- Quote
Westfalen-Lippe	17.010	2.612.844	2.119.841	101.399	98.881	49.693	24.786	4,7
Rheinland	18.601	4.314.829	3.606.862	176.444	194.580	66.365	35.265	5,4
NRW	35.611	6.927.674	5.726.704	277.843	293.461	116.058	60.051	5,1

Die Quote der Privatwirtschaft verblieb auf 4,6 Prozent; 211.375 Arbeitsplätze bei 218.894 Pflichtarbeitsplätzen waren besetzt. Weitere 57.173 Arbeitsplätze hätten zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft in NRW besetzt sein müssen. Auch im öffentlichen Dienst verblieb die Beschäftigungsquote bei 7,0 Prozent; 82.086 Arbeitsplätze waren besetzt. Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote durch alle öffentlichen Arbeit-

waren. Dies waren über 8.100 oder 29 Prozent mehr als 2010. Neues Datenmaterial aus der Erhebung 2020 wird erst im April 2022 veröffentlicht.

1.4. Die Entwicklung der Erfüllung der Beschäftigungsquote in Westfalen-Lippe bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden

2019 gaben 17.010 beschäftigungspflichtige Arbeitgebende mit Firmensitz in Westfalen-Lippe eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 304 mehr als im Vorjahr. Mit 98.881 besetzten Arbeitsplätzen (einschließlich Mehrfachanrechnungen) in den anzeigepflichtigen Betrieben und Dienststellen wurden 598 mehr Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzt als im Vorjahr. Um aber die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten westfalen-lippeweit rund 24.786 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Frauen und Männern besetzt werden.

Die Arbeitgebenden in den 16 Bezirken der Agentur für Arbeit in Westfalen-Lippe erreichten eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 4,7 Prozent.

Nur in 5 von 16 Arbeitsagenturbezirken erfüllten die Arbeitgebenden im Erhebungsjahr 2019 die Beschäftigungsquote von 5 Prozent; der Bezirk Bochum erreichte die höchste Beschäftigungsquote mit 6,8 Prozent.

In den übrigen 11 westfälischen Arbeitsagenturbezirken lagen die Quoten zwischen 4,0 und 5,8 Prozent.

Die privaten beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden stellten in Westfalen-Lippe rund 94,5 Prozent aller Betriebe und Dienststellen. Mehr als drei Viertel aller Beschäftigten arbeiteten dort.

Die Quote in der Privatwirtschaft lag im Erhebungsjahr 2019 bei 4,3 Prozent – 76.008 Arbeitsplätze waren mit Personen mit einer Schwerbehinderung

Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebenden in Westfalen-Lippe in 2019

Agenturbezirk	alle Arbeitgebende	davon privat	davon öffentlich
Ahlen-Münster	4,4	3,8	6,0
Bielefeld	4,1	3,9	5,9
Bochum	6,8	6,0	9,1
Coesfeld	4,1	3,9	5,4
Detmold	4,4	4,2	5,6
Dortmund	5,1	4,7	6,4
Gelsenkirchen	5,4	4,9	8,4
Hagen	5,8	5,4	8,0
Hamm	4,3	4,0	7,2
Herford	4,0	3,8	6,1
Iserlohn	4,6	4,2	7,2
Meschede-Soest	4,9	4,7	6,1
Paderborn	4,1	3,9	5,1
Recklinghausen	5,0	4,4	7,1
Rheine	4,0	3,9	4,9
Siegen	4,4	4,2	6,3

^{*}ohne Auszubildende und sonstige Personen, Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen der LWL-Statistik

besetzt. Trotzdem müssten zur Erreichung der gesetzlichen Beschäftigungsquote weitere 23.597 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen bei einer beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberin oder einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber besetzt werden.

Im öffentlichen Dienst lag die Beschäftigungsquote in Westfalen-Lippe durchschnittlich bei 6,6 Prozent; es wurden 22.873 Menschen mit einer Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung beschäftigt. Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote durch alle öffentlichen Arbeitgebenden wären weitere 1.189 Pflichtarbeitsplätze zu besetzen gewesen.

Beschäftigungsquoten und schwerbehinderte Beschäftigte bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden nach Agenturbezirken in NRW 2019

Arbeitgebende

		Arbeitge	bellue			
Anzahl	nzahl Arbeitsplätze			Pflichtarbeitsplätze		
	Insgesamt	zu zählen	Soll	besetzt	unbesetzt	
1.261	255.137	198.525	9.592	8.794	2.412	
1.705	292.378	242.309	11.676	9.964	3.300	
826	145.373	122.849	5.944	8.374	1.042	
1.439	175.683	136.226	6.398	5.629	1.833	
669	83.885	70.169	3.328	3.088	876	
1.007	214.407	170.220	8.229	8.687	1.523	
536	96.577	75.578	3.630	4.073	693	
981	144.108	119.225	5.718	6.921	923	
1.026	163.146	131.998	6.317	5.725	1.934	
1.378	202.132	166.407	7.947	6.714	2.121	
1.008	162.650	137.500	6.608	6.386	1.765	
1.266	164.056	134.688	6.380	6.550	1.246	
986	130.812	105.145	4.994	4.297	1.411	
853	106.693	84.522	3.967	4.216	935	
1.012	128.260	103.216	4.883	4.111	1.414	
1.057	147.547	121.265	5.788	5.350	1.358	
17.010	2.612.844	2.119.841	101.399	98.881	24.786	
18.601	4.314.829	3.606.862	176.444	194.580	35.265	
35.611	6.927.674	5.726.704	277.843	293.461	60.051	
	1.261 1.705 826 1.439 669 1.007 536 981 1.026 1.378 1.008 1.266 986 853 1.012 1.057 17.010 18.601	Insgesamt 1.261 255.137 1.705 292.378 826 145.373 1.439 175.683 669 83.885 1.007 214.407 536 96.577 981 144.108 1.026 163.146 1.378 202.132 1.008 162.650 1.266 164.056 986 130.812 853 106.693 1.012 128.260 1.057 147.547 17.010 2.612.844 18.601 4.314.829	AnzahlArbeitsplätze1.261255.137198.5251.705292.378242.309826145.373122.8491.439175.683136.22666983.88570.1691.007214.407170.22053696.57775.578981144.108119.2251.026163.146131.9981.378202.132166.4071.008162.650137.5001.266164.056134.688986130.812105.145853106.69384.5221.012128.260103.2161.057147.547121.26517.0102.612.8442.119.84118.6014.314.8293.606.862	Insgesamt zu zählen Soll 1.261 255.137 198.525 9.592 1.705 292.378 242.309 11.676 826 145.373 122.849 5.944 1.439 175.683 136.226 6.398 669 83.885 70.169 3.328 1.007 214.407 170.220 8.229 536 96.577 75.578 3.630 981 144.108 119.225 5.718 1.026 163.146 131.998 6.317 1.378 202.132 166.407 7.947 1.008 162.650 137.500 6.608 1.266 164.056 134.688 6.380 986 130.812 105.145 4.994 853 106.693 84.522 3.967 1.012 128.260 103.216 4.883 1.057 147.547 121.265 5.788 17.010 2.612.844 2.119.841 101.399	Anzahl Arbeitsplätze Pflichtarbeitsplätze 1.261 255.137 198.525 9.592 8.794 1.705 292.378 242.309 11.676 9.964 826 145.373 122.849 5.944 8.374 1.439 175.683 136.226 6.398 5.629 669 83.885 70.169 3.328 3.088 1.007 214.407 170.220 8.229 8.687 536 96.577 75.578 3.630 4.073 981 144.108 119.225 5.718 6.921 1.026 163.146 131.998 6.317 5.725 1.378 202.132 166.407 7.947 6.714 1.008 162.650 137.500 6.608 6.386 1.266 164.056 134.688 6.380 6.550 986 130.812 105.145 4.994 4.297 853 106.693 84.522 3.967 4.216	

^{*}ohne Auszubildende und sonstige Personen; Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen der LWL-Statistik

	Arb	eitgebende		Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte *					
Ist-Quote			Insgesamt	Männer		Frau	en		
	gesamt	privat	öffentlich		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
	4,4%	3,8%	6,0%	10.176	5.447	54%	4.729	46%	
	4,1%	3,9%	5,9%	10.029	5.668	57%	4.361	43%	
	6,8%	6,0%	9,1%	8.102	4.071	50%	4.031	50%	
	4,1%	3,9%	5,4%	6.306	3.783	60%	2.523	40%	
	4,4%	4,2%	5,6%	3.884	1.963	51%	1.921	49%	
	5,1%	4,7%	6,4%	10.468	5.423	52%	5.045	48%	
	5,4%	4,9%	8,4%	5.499	3.114	57%	2.385	43%	
	5,8%	5,4%	8,0%	7.917	4.458	56%	3.459	44%	
	4,3%	4,0%	7,2%	7.340	4.018	55%	3.322	45%	
	4,0%	3,8%	6,1%	6.323	3.325	53%	2.998	47%	
	4,6%	4,2%	7,2%	6.585	3.955	60%	2.630	40%	
	4,9%	4,7%	6,1%	8.689	4.795	55%	3.894	45%	
	4,1%	3,9%	5,1%	4.313	2.552	59%	1.761	41%	
	5,0%	4,4%	7,1%	6.020	3.309	55%	2.711	45%	
	4,0%	3,9%	4,9%	4.658	2.744	59%	1.914	41%	
	4,4%	4,2%	6,3%	5.649	3.639	64%	2.010	36%	
	4,7%	4,3%	6,6%	111.957	62.264	56%	49.693	44%	
	5,4%	4,9%	7,2%	147.862	81.497	55%	66.365	45%	
	5,1%	4,6%	7,0%	259.819	143.761	55%	116.058	45%	

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

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

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

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

jahresdurchschnittlich anrechnungsfähige Arbeitsplätze darunter mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzte Arbeitsplätze 2019

	3				
Kreisfreie Städte	Anzahl	Anzahl	in Prozent	Änderung gegenüber Vorjahr	
Bielefeld	6.067	451	7,43	- 0,13	
Bochum	6.044	750	12,41	- 0,30	
Bottrop	1.841	142	7,70	- 0,93	
Dortmund	10.624	803	7,56	0,00	
Gelsenkirchen	6.048	592	9,78	0,03	
Hagen	2.839	232	8,17	- 0,58	
Hamm	2.053	194	9,43	0,87	
Herne	2.905	286	9,83	- 0,08	
Münster	5.926	329	5,54	0,13	
Kreise					
Borken	1.096	74	6,78	- 0,21	
Coesfeld	788	49	6,26	0,01	
Ennepe-Ruhr-Kreis	1.020	102	9,95	0,48	
Gütersloh	1.406	94	6,69	- 0,07	
Herford	903	73	8,10	1,59	
Hochsauerlandkreis	917	86	9,38	0,21	
Höxter	731	40	5,49	- 0,34	
Lippe	1.678	116	6,93	- 0,28	
Märkischer Kreis	1.191	117	9,79	- 0,17	
Minden-Lübbecke	1.454	102	6,99	0,12	
Olpe	567	42	7,38	- 1,26	
Paderborn	1.099	65	5,92	0,50	
Recklinghausen	1.798	181	10,07	- 0,35	
Siegen-Wittgenstein	944	86	9,07	- 0,17	
Soest	1.186	96	8,06	0,01	
Steinfurt	1.194	67	5,61	- 0,14	
Unna	1.448	102	7,01	0,01	
Warendorf	1.170	84	7,15	0,23	
nachrichtlich: Verwaltung des LWL	15.580	1.258	8,07	0,15	

1.6. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2020

Im **Bundesgebiet** schwankten im Kalenderjahr 2020 die Zahlen der arbeitslosen Menschen im Vergleich zum jeweiligen Vormonat zwischen 0,7 Prozent Rückgang und 6,6 Prozent Steigerung. Extrem war die Steigerung im Januar 2020 mit einem Plus zum Dezember 2019 von 5,3 Prozent, wie auch die Steige-

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

D		tsc	1. 1		
116	2111	rcc	nı)	\mathbf{n}
	= u	LJL		aı	ıu

	a	rbeitslose sbN	1	Veränderung zum Vormonat			
	Insgesamt	samt davon		Insgesamt	davon		
Monat/Jahr		Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Dezember 2019	152.975	91.810	61.165				
Januar 2020	161.075	96.958	64.117	+ 5,3%	+ 5,6%	+ 4,8%	
Februar 2020	159.074	95.882	63.192	- 1,2%	- 1,1%	- 1,4%	
März 2020	157.523	94.718	62.805	- 1,0%	- 1,2%	- 0,6%	
April 2020	167.997	100.304	67.693	+ 6,6%	+ 5,9%	+ 7,8%	
Mai 2020	171.465	102.132	69.333	+ 2,1%	+ 1,8%	+ 2,4%	
Juni 2020	173.707	103.400	70.307	+ 1,3%	+ 1,2%	+ 1,4%	
Juli 2020	175.188	104.130	71.058	+ 0,9%	+ 0,7%	+ 1,1%	
August 2020	177.722	105.528	72.194	+ 1,4%	+ 1,3%	+ 1,6%	
September 2020	174.918	104.033	70.885	- 1,6%	- 1,4%	- 1,8%	
Oktober 2020	173.709	103.531	70.178	- 0,7%	- 0,5%	- 1,0%	
November 2020	171.827	102.527	69.300	- 1,1%	- 1,0%	- 1,3%	
Dezember 2020	172.089	102.818	69.271	+ 0,2%	+ 0,3%	- 0,0%	

B. I	DI	B 4
N	ĸ	1/1/
1.4	1 1	

	a	rbeitslose sbN	l	Veränderung zum Vormonat			
	Insgesamt	gesamt davon		Insgesamt	davon		
Monat/Jahr		Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Dezember 2019	47.023	28.246	18.777				
Januar 2020	48.548	29.146	19.402	+ 3,2%	+ 3,2%	+ 3,3%	
Februar 2020	48.259	29.031	19.228	- 0,6%	- 0,4%	-0,9%	
März 2020	48.302	29.031	19.271	+ 0,1%	-	+ 0,2%	
April 2020	50.688	30.233	20.455	+ 4,9%	+ 4,1%	+ 6,1%	
Mai 2020	51.616	30.731	20.885	+ 1,8%	+ 1,6%	+ 2,1%	
Juni 2020	52.306	31.106	21.200	+ 1,3%	+ 1,2%	+ 1,5%	
Juli 2020	52.880	31.450	21.430	+ 1,1%	+ 1,1%	+ 1,1%	
August 2020	53.571	31.903	21.668	+ 1,3%	+ 1,4%	+ 1,1%	
September 2020	52.757	31.496	21.261	- 1,5%	- 1,3%	- 1,9%	
Oktober 2020	52.542	31.360	21.182	- 0,4%	- 0,4%	- 0,4%	
November 2020	51.915	31.009	20.906	- 1,2%	- 1,1%	- 1,3%	
Dezember 2020	51.927	30.960	20.967	+ 0,0%	-0,2%	+ 0,3%	

Westfalen-Lippe

	arbeitslose sbM			Veränderung zum Vormonat			
	Insgesamt davo		on .	n Insgesamt		davon	
Monat/Jahr		Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Dezember 2019	22.394	13.662	8.732				
Januar 2020	23.119	14.056	9.063	+ 3,2%	+ 2,9%	+ 3,8%	
Februar 2020	22.987	14.033	8.954	- 0,6%	-0,2%	- 1,2%	
März 2020	23.012	14.069	8.943	+ 0,1%	+ 0,3%	- 0,1%	
April 2020	24.164	14.606	9.558	+ 5,0%	+ 3,8%	+ 6,9%	
Mai 2020	24.560	14.846	9.714	+ 1,6%	+ 1,6%	+ 1,6%	
Juni 2020	24.871	15.009	9.862	+ 1,3%	+ 1,1%	+ 1,5%	
Juli 2020	25.162	15.186	9.976	+ 1,2%	+ 1,2%	+ 1,2%	
August 2020	25.461	15.355	10.106	+ 1,2%	+ 1,1%	+ 1,3%	
September 2020	24.962	15.070	9.892	- 2,0%	- 1,9%	- 2,1%	
Oktober 2020	24.837	15.028	9.809	- 0,5%	-0,3%	- 0,8%	
November 2020	24.501	14.850	9.651	- 1,4%	- 1,2%	- 1,6%	
Dezember 2020	24.492	14.807	9.685	- 0,0%	- 0,3%	+ 0,4%	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen der LWL-Statistik; 2021/03

rung von März auf den April 2020 um 6,6 Prozent. Diese Steigerung im April 2020 ist sicherlich auf den ersten Lockdown durch die Corona-Pandemie im März 2020 zurückzuführen. Zwar war die bundesweite Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in den Monaten Februar, März, September, Oktober und November im Vergleich zum Vormonat jeweils rückläufig – die extremen Steigerungen konnten jedoch nicht aufgefangen werden, sodass Ende 2020 19.114 mehr schwerbehinderte Menschen arbeitslos waren als Ende 2019.

Im Kalenderjahr 2019 waren in **Nordrhein-Westfalen** bei den Arbeitslosenzahlen schwerbehinderter Menschen im Vergleich zum Vormonat Rückgänge zwischen 0,4 und 1,5 Prozent und Steigerungen zwischen 0 und 4,9 Prozent zu verzeichnen. Die bundesweite Steigerung von März auf April 2020 von 6,6 Prozent durch den Lockdown fiel in Nordrhein-Westfalen mit 4,9 Prozent nicht ganz so groß aus. Insgesamt war auch die absolute Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen Ende 2020 um 4.904 höher als Ende 2019.

In **Westfalen-Lippe** lagen die Zahlen arbeitsloser schwerbehinderter Menschen im Vergleich zum Vormonat zwischen 0 Prozent Rückgang und 5,0 Prozent Steigerung. Der Lockdown durch die Corona-Pandemie führte im April 2020 zu einer Steigerung zum Vormonat um 5 Prozent und auch in den folgenden Monaten Mai, Juni, Juli und August 2020 zu Steigerungen von 1,6, 1,3, 1,2 und 1,2 Prozent. Die Öffnungen und die damit verbundene Wiederbelebung der Wirtschaft ab August 2020 führten – im Vergleich zu den bundes- und NRW-weiten Zahlen – im September, Oktober und November 2020 in Westfalen-Lippe zu einem etwas leichteren Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit Petra Wallmann Telefon: 0251 591-3461

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

2 Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

2.1. Erhebung der Ausgleichsabgabe

Das Aufkommen an Ausgleichsabgaben war 2020 wesentlich durch das Coronavirus bestimmt: Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsund Inklusionsämter unterstützten gemeinsam Arbeitgebende in der Pandemie bei den Anzeigen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Arbeitgebende, die normalerweise gemäß § 163 Absatz 2 SGB IX 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 haben (§ 160 Absatz 4 Satz 1 SGB IX), hatten im Jahr 2020 ausnahmsweise bis zum 30. Juni 2020 Zeit. Weil gemäß § 160 Absatz 4 Satz 2 SGB IX die Feststellungsbescheide erst erlassen werden können, wenn die Arbeitgebenden mehr als drei Monate im Rückstand sind, hatte das Hinausschieben der Zahlungsfrist auch auf die Feststellungsbescheide Auswirkungen. Die Feststellungsbescheide und Säumniszuschläge wurden erst ab dem 1. Oktober 2020 erlassen. Die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wurde durch die Unterstützungsmaßnahme für die Arbeitgebenden nicht beeinträchtigt.

In den Agenturen für Arbeit, bei denen die Arbeitgeberanzeigen eingehen, wurde der Zeitraum genutzt, um Anträge auf Kurzarbeitergeld zu bearbeiten. Sie übermittelten deshalb in dieser Zeit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit deutlich weniger Anzeigen und holten den Rückstand in den Folgemonaten nach und nach auf. Aus einem Team von insgesamt sieben Personen im Sachbereich "Erhebung der Ausgleichsabgabe" unterstützten deshalb aufgrund des temporär geringeren Anzeigeeingangs drei Sachbearbeiterinnen das LWL-Amt für Soziales Entschädigungsrecht bei Anträgen nach dem Impfschutzgesetz. Die dortigen Anträge waren aufgrund der Pandemie explosionsartig angestiegen.

Das permanente Ziel, alle eingereichten Anzeigen zur Ausgleichsabgabe bis Ende eines Jahres abschließend zu bearbeiten, konnte trotz des engagierten Einsatzes der Beschäftigten aufgrund der Gesamtsituation in diesem Jahr ausnahmsweise nicht erreicht werden. Zudem stiegen im Vergleich zum Vorjahr die Arbeitgeberanzeigen um fast 200 auf insgesamt 16.900 Anzeigen.

Auf Basis dieser Anzeigen wurden vom LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2020 insgesamt 55,4 Millio-

nen Euro Ausgleichsabgabe erhoben. Die Ausgleichsabgabe ist im Vergleich zum Vorjahr somit um 1,5 Millionen Euro gesunken. Ursächlich dafür könnte sein, dass zum einen nicht alle Anzeigen im Jahr 2020 bearbeitet werden konnten, und zum anderen die Anträge auf Stundungen und Ratenzahlungen wegen vorübergehender Zahlungsschwierigkeiten deutlich gestiegen sind. Denn die Auswirkungen der Pandemie auf die Wirtschaft und somit auf die Erhebung der Ausgleichsabgabe werden erst bezogen auf das Erhebungsjahr 2020, also bei der Einnahme der Ausgleichsabgabe im nächsten Jahr, relevant.

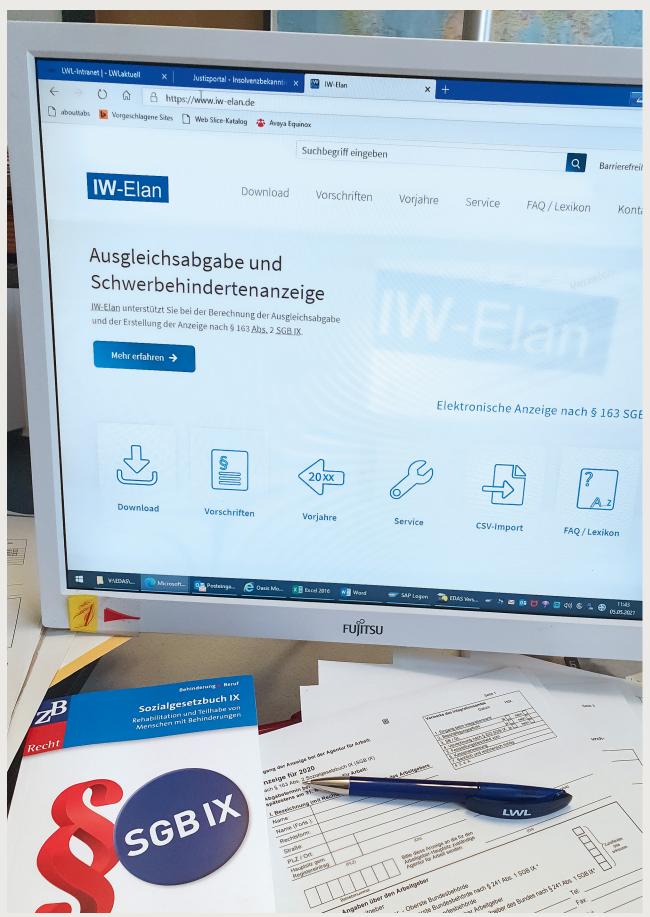
Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Referatsleiterin Referat Recht, Querschnitt, Ausgleichsabgabe, Seminare, Öffentlichkeitsarbeit Hannelore Weidemann Telefon: 0251 591-3810

E-Mail:

hannelore.weidemann@lwl.org



Das Anzeigeverfahren kann elektronisch oder in Papierform erfolgen.

2.1. Praxisfall Erhebung der Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe: Ein Ausgleich und ein Antrieb

Anzeigepflichtig sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgebende. Zahlungspflichtig sind diese 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 unbesetztem Pflichtarbeitsplatz.

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 Menschen 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 wuchs vor der Corona-Pandemie weiter. Dadurch stieg auch die Bemessungsgrundlage für die Beschäftigungspflicht und die Folgen des demografischen Wandels zeigten sich noch nicht.

Mit der Ausgleichsabgabe werden die Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit im Schwerbehindertenrecht finanziert. Deshalb hat sie zwei Funktionen: eine Ausgleichs- und eine Antriebsfunktion. Auf der einen Seite hat sie die Aufgabe, einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Betrieben und Dienststellen zu schaffen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen und denen dadurch zusätzliche Kosten entstehen. Auf der anderen Seite soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgebende motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Denn selbst wenn Ausgleichsabgaben gezahlt werden,

besteht für die Arbeitgebenden weiterhin die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Gerade in diesen schwierigen Zeiten der Corona-Pandemie müssen viele Arbeitgebende ihre Kostenfaktoren kritisch überprüfen, um sich am Markt behaupten zu können. In der Krise können aber auch Chancen liegen, insbesondere für Menschen mit Behinderung.

Ein Unternehmen in der Konstruktionsbranche aus Lengerich mit jahresdurchschnittlich 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern musste in den Vorjahren immer Ausgleichsabgaben zahlen, weil die Pflichtquote nicht erfüllt wurde. 1.500 Euro fielen dadurch jährlich an. Das Unternehmen stellte eine 47-jährige Bürokraft für eine rentenbedingt ausgeschiedene Mitarbeiterin ein. Diese neue Bürokraft hat einen Grad der Behinderung von 50. Durch Einstellung nur dieses einen Menschen mit Behinderung ist es dem Unternehmen gelungen, die Pflichtquote von 5 Prozent zu erfüllen und somit die Kosten der Ausgleichsabgabe auf null zu senken.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Erhebung der Ausgleichsabgabe Andreas Königkamp Telefon: 0251 591-4729

E-Mail:

andreas.koenigkamp@lwl.org

2.2. Finanzsituation und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Finanzsituation

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat 2020 mit einem Jahresergebnis in Höhe von +18,1 Millionen Euro abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Jahresüberschuss um 2,8 Millionen Euro erhöht.

Erträge und Aufwendungen in Millionen Euro	2019	2020
Erträge	79,5	73,7
Aufwendungen	64,2	55,6
Jahresergebnis	+15,3	+18,1

Der Bestand an liquiden Mitteln ist bis zum 31. Dezember 2020 auf 132,2 Millionen Euro angestiegen. Dieses Geld ist jedoch nicht frei verfügbar, da 57,0 Millionen Euro bereits durch erteilte Förderzusagen und Bewilligungsbescheide gebunden sind.

Die gute finanzielle Ausgangslage darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den nächsten Jahren ein strukturelles Finanzrisiko besteht. Aufgrund des demographischen Wandels ist davon auszugehen, dass der Anteil der schwerbehinderten Menschen deutlich 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 Arbeitgebende die vorgeschriebene Beschäftigungsquote erfüllen, was zu geringeren Zahlungsverpflichtungen im Bereich der Ausgleichsabgabe führt.

Zudem sind die zukünftigen Auswirkungen der Corona-Pandemie nur bedingt vorhersehbar.

Erträge

Die Erträge setzen sich aus der Ausgleichsabgabe von privaten und öffentlichen Arbeitgebenden, dem Finanzausgleich der Integrationsämter, Drittmitteln und sonstigen Erträgen (Zinsen et cetera) zusammen.

Erträge in Millionen Euro	2019	2020
Ausgleichsabgabe	56,9	55,4
Finanzausgleich der Integrationsämter	11,2	12,1
Drittmittel	7,1	4,0
Sonstiges	4,3	2,2
Insgesamt	79,5	73,7

Aufwendungen

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

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

- Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen.
- 2. Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, einschließlich der Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen,
- 3. Leistungen für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben,
- 4. Leistungen zur Durchführung von Forschungsund 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,
- Leistungen zur Deckung eines Teils der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit oder für ein Budget für Ausbildung und
- 7. Leistungen an Werkstätten für behinderte Menschen und an andere Leistungsanbieter im Sinne des § 60 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zur Kompensation der aufgrund der Corona-

Pandemie gesunkenen Arbeitsentgelte der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen, soweit nach § 36 Satz 4 zusätzliche Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus ist ein prozentualer Anteil der Ausgleichsabgabe nach § 160 Absatz 6 SGB IX an den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben weiterzuleiten.

In 2020 sind Aufwendungen in Höhe von 55,6 Millionen Euro entstanden:

 3,8 Millionen Euro wurden an schwerbehinderte Menschen ausgezahlt (Arbeitsassistenz, Weiterbildungsmaßnahmen, technische Arbeitshilfen, et cetera).

- 24,4 Millionen Euro wurden an Arbeitgebende ausgezahlt. Davon entfielen 14,8 Millionen Euro auf Inklusionsbetriebe und 3,7 Millionen Euro auf das LWL-Budget für Arbeit.
- 4,5 Millionen Euro wurden an den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben weitergeleitet.
- 4,2 Millionen Euro wurden für Begleitende Hilfen der Fachstellen (örtliche Träger) zur Verfügung gestellt.
- 18,6 Millionen Euro wurden für sonstige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit verwendet.
 Davon entfallen 15,4 Millionen Euro auf die Finanzierung der Integrationsfachdienste (IFD).

Aufwendungen in Millionen Euro	2019	2020
Leistungen an schwerbehinderte Menschen	3,9	3,8
Leistungen an Arbeitgebende (inklusive LWL-Budget für Arbeit)	24,0	24,4
Zahlung an den Ausgleichsfonds des BMAS	11,8	4,5
Begleitende Hilfen der Fachstellen (örtliche Träger)	4,4	4,2
Sonstige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit	20,1	18,7
Insgesamt	64,2	55,6

2.3. Leistungen an Arbeitgebende (ohne Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit)

Verwendungszweck	2019	2020
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen		
- Aufwand in Euro	632.239 €	536.737 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	138	134
- davon weiblich	21	27
Behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung		
- Aufwand in Euro	880.486 €	982.000 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	280	312
- davon weiblich	84	72
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen		
- Aufwand in Euro	4.370.759 €	4.416.785 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.244	1.250
- davon weiblich	422	458
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung		
- Aufwand in Euro	52.980 €	41.000 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	26	17
- davon weiblich	16	12
Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanag	ements	
- Aufwand in Euro	0 €	0 €
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt		
- Aufwand in Euro	5.936.464 €	5.976.522 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.688	1.713
- davon weiblich	543	569
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger		
Technische Arbeitshilfen		
- Aufwand in Euro	3.028.062 €	2.794.606 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.535	1.281
- davon weiblich	730	611
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die örtlich	nen Träger insgesamt	
- Aufwand in Euro	8.964.526 €	8.771.127 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	3.223	2.994
- davon weiblich	1.273	1.180

2.4. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Verwendungszweck	2019	2020
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Leistungen zur Arbeitsassistenz		
- Aufwand in Euro	2.871.510 €	2.924.436 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	407	250
- davon weiblich	214	129
Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse	und Fertigkeiten	
- Aufwand in Euro	906.600 €	773.096 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	314	126
- davon weiblich	126	56
Unterstützte Beschäftigung		
- Aufwand in Euro	84.487 €	101.718€
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	57	16
- davon weiblich	18	5
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt		
- Aufwand in Euro	3.862.597 €	3.799.250 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	778	392
- davon weiblich	358	190
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger		
Technische Arbeitshilfen		
- Aufwand in Euro	805.891 €	944.273 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	357	347
- davon weiblich	172	159
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes		
- Aufwand in Euro	460.171 €	421.885€
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	63	75
- davon weiblich	29	40
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit		
- Aufwand in Euro	88.438 €	45.918 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	24	14
- davon weiblich	7	7
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinder	ungsgerechten Wohnung	g
- Aufwand in Euro	39.778 €	8.187 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	9	7
- davon weiblich	5	4
Hilfen in besonderen Lebenslagen		
- Aufwand in Euro	24.195 €	21.750 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	25	17
- davon weiblich	13	12
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger insgesamt		
- Aufwand in Euro	1.418.473 €	1.442.013 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	478	460
- davon weiblich	226	222
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die örtliche	en Träger insgesamt	
- Aufwand in Euro	5.281.070 €	5.241.264 €
- Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.256	852
- davon weiblich	584	412

2.5. Förderungen von Inklusionsbetrieben

Verwendungszweck	2019	2020
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Aufbau, Ausstattung, Erweiterung, Modernisierung, Beratung	1.240.516 €	2.004.385 €
Besonderer Aufwand	4.074.678 €	4.165.898 €
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	8.085.924 €	8.614.010 €
Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	2.270	2.276
- davon weiblich	868	888
Anzahl der Inklusionsbetriebe	171	170
Insgesamt	13.401.118 €	14.784.293 €

2.6. Übrige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Verwendungszweck	2019	2020
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Psychosoziale Betreuung/Leistungen an Integrationsfachdienste	15.023.799 €	15.453.866 €
Institutionelle Förderung (insbesondere Werkstätten für behinderte Menschen)	188.870 €	521.181 €
Sonderprogramme "aktion5", "Übergang plus 3", "KAoA-STAR", "LWL-Budget für Arbeit"	7.458.643 €	4.627.163 €
Aufklärungs-, Schulungs-, und Bildungsmaßnahmen	628.644 €	586.526 €
Sonstiges	1.466.875 €	1.028.854 €
Insgesamt	24.766.831 €	22.217.590 €

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Referat Finanzen Referatsleiter Daniel Brinkmann Telefon: 0251 591-4862

E-Mail: daniel.brinkmann@lwl.org

Inklusion ist bunt!



Alles rund um das Thema Inklusion & Arbeit

Einblick in die Praxis!

Sie finden in unserem Newsletter Aktuelles rund um das Thema Arbeit und Inklusion. Wir informieren Sie über relevante Termine und Veranstaltungen, geben Einblicke in die Praxis und möchten Sie bei Ihrer Tätigkeit begleiten und inspirieren.

Kommen Sie mit Anregungen und Fragen gerne jederzeit auf uns zu, melden Sie sich gern unter inklusionsamt-arbeit@lwl.org.

Wir wünschen Ihnen eine informative und abwechslungsreiche Lektüre.

Michael Wedershoven
Abteilungsleiter LWL-Inklusionsamt Arbeit

Messen & Veranstaltungen

Seminare & Kongresse



Online-Seminare

Um in der aktuellen Situation weiterhin Informations- und Bildungsangebote bereitzuhalten, erweitern und ergänzen wir unsere Kurse derzeit um zielgruppenorientierte E-Learning-Angebote.

Melden Sie sich jetzt zu unserem Newsletter an unter: www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

3.1. Die Ziele und Entwicklung der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben

Zu den Kernaufgaben des LWL-Inklusionsamts Arbeit gehören die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Diese können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an Arbeitgebende und an schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen erbracht werden. Sie sollen vor allem darauf hinwirken, dass schwerbehinderte Menschen auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Ausdrücklicher Wille des Gesetzgebers ist es, dass Menschen mit Schwerbehinderung befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Menschen ohne Behinderung zu behaupten. Dieses Anliegen unterstützen die Integrationsämter (in Westfalen-Lippe das LWL-Inklusionsamt Arbeit) tatkräftig durch ihre Leistungen.

Zu den Leistungen, die das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Rahmen der Begleitenden Hilfen an Arbeitgebende erbringen kann, gehören beispielsweise die behinderungsbedingte Ausstattung der Arbeitsstätte oder die Erbringung eines monatlichen Zuschusses zur Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen. An den schwerbehinderten Menschen selbst kann das LWL-Inklusionsamt Arbeit Geldleistungen für Qualifizierun-

gen, insbesondere für ein Jobcoaching oder Leistungen der Arbeitsassistenz erbringen. Daneben tragen auch die Leistungen der örtlichen Fachstellen im Rahmen der Begleitenden Hilfen zur Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bei, beispielsweise Leistungen zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung oder die Übernahme der Kosten für technische Arbeitshilfen.

Die coronabedingten Einschränkungen, die jeden Arbeitnehmenden in 2020 vor neue Herausforderungen stellten, trafen Menschen mit Schwerbehinderung in vielen Fällen besonders hart. Gewohnte und vertraute Arbeitsumgebungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe mussten coronabedingt verändert werden. Homeofficeplätze mussten eingerichtet und behinderungsgerecht gestaltet werden. Maskenpflicht und Abstandsregelungen machten Unterstützungsleistungen schwieriger, Arbeitsassistenzleistungen waren anzupassen. Damit schwerbehinderte Menschen ihre Arbeit auch unter den veränderten Bedingungen ausüben konnten, war ein schnelles Handeln des LWLInklusionsamts Arbeit und der örtlichen Fachstellen erforderlich.

Auch das LWL-Inklusionsamt Arbeit musste sich an coronabedingt erforderliche, veränderte Arbeitsabläufe gewöhnen. Dies ist insgesamt gut gelungen. Die Fallmanager:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit haben im Jahr 2020 insgesamt 24,6 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für Begleitende Hilfen bewilligt und damit auch in diesen schwierigen Zeiten einen wertvollen Beitrag für einen "inklusiven Arbeitsmarkt" geleistet. Leistungen der örtlichen Fachstellen wurden in Höhe von insgesamt von 4.188.290,93 Euro ausgegeben.

Die folgenden Beispiele verdeutlichen anschaulich, dass ein Zusammenwirken aller Akteure auch in schwierigen Pandemiezeiten zu einer erfolgreichen Inklusion führen kann.

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 ab Seite 134.

Homeoffice und Arbeitsassistenz – ein Widerspruch?

Nein – Arbeitsassistenz im Homeoffice funktioniert!

Die Diplom Finanzwirtin Manuela Dieckmann ist seit 1998 beim Finanzamt Dortmund im gehobenen Dienst beschäftigt und verbeamtet. Sie leidet an einer progressiven Muskeldystrophie und ist dadurch auf einen Rollstuhl angewiesen.

Der Arbeitsplatz von Frau Dieckmann wurde auf ihre individuellen Bedürfnisse angepasst und die behinderungsgerechte Gestaltung anteilig durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die Fachstelle für Menschen mit Behinderungen im Beruf bei der Stadt Dortmund gefördert. Kleinere Handreichungen am Arbeitsplatz verblieben, die allerdings zunächst von den hilfsbereiten Kolleginnen und Kollegen übernommen wurden.

Die Auswirkungen ihrer Behinderung verschlimmerten sich jedoch, sodass der Unterstützungsbedarf immer größer wurde. Eine Unterstützung allein durch die Kolleginnen und Kollegen reichte nicht mehr aus, sodass Frau Dieckmann zusätzlich die Übernahme der Kosten für eine Arbeitsassistenz in der Dienststelle im Umfang von 2 Stunden arbeitstäglich Anfang 2020 beantragte.

Doch nun kam die Corona-Pandemie und Frau Dieckmann sollte ab 1. April 2020 ins Homeoffice wechseln. Eine Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice? Eine Arbeitsassistenz im Homeoffice? Wer sollte das machen? Wie sollte das gehen? Es musste eine kurzfristige Lösung gefunden werden!

Allen Beteiligten war daran gelegen, dass Frau Dieckmann trotz der weltweiten Pandemie und der Notwendigkeit des Homeoffice weiterhin ihren Beruf ausüben kann. Da die Unterstützungsleistungen spontan im Laufe des Arbeitstages anfallen – das Anreichen eines Stifts, das Verschieben des Laptops, die Unterstützung bei Druckaufträgen und Ähnliches können diese nicht gebündelt ausgeführt werden. Die beantragte Arbeitsassistenz im Umfang von 2 Stunden arbeitstäglich war für die individuellen Bedürfnisse von Frau Dieckmann im Homeoffice daher nicht mehr ausreichend, denn die Unterstützungsleistungen durch Kolleginnen und Kollegen entfielen im Homeoffice. Die Assistenzkraft musste durchgehend anwesend sein, um eine flexible und individuelle Unterstützung gewährleisten zu können.

Eine große Herausforderung war es auch, kurzfristig eine geeignete Assistenzkraft zu finden. Frau Dieckmann war ein Dienstleister im Rahmen der Individuellen Schwerstbehindertenbetreuung im Bereich der Pflege und der Unterstützung im Alltag bekannt. In Zusammenarbeit mit dem LWL-Inklusionsamt Soziale Teilhabe – als Kostenträger für die individuelle Schwerstbehindertenbetreuung – wurde der Bedarf an Pflegeleistung und Assistenzleistung am Arbeitsplatz ermittelt und eine passgenaue Bedarfsermittlung vorgenommen.



Mit Einverständnis des Arbeitgebenden und einer Übernahme der Kosten aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe wurde dieser Dienstleister beauftragt. Er ist 5 Stunden arbeitstäglich an der Seite von Frau Dieckmann in ihrem Homeoffice. Es ist Frau Dieckmann nun möglich ihre berufliche Tätigkeit im Homeoffice mit Unterstützung einer Arbeitsassistenz durch den Dienstleister auszuüben.

Auch eine weltweite Pandemie ist kein Hindernis für eine Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung. Durch eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Arbeitgeberin, Frau Dieckmann, dem LWL-Inklusionsamt Soziale Teilhabe und dem LWL-Inklusionsamt Arbeit konnte zur Zufriedenheit aller Beteiligten schnell und unkompliziert eine individuelle Lösung geschaffen werden.

Zusammenarbeit gelingt – trotz Corona!

Zu Beginn des Jahres 2020 nahm der Personalreferent der IMI Hydronic Engineering Deutschland GmbH im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements Kontakt zum Integrationsfachdienst (IFD) im Kreis Soest auf. Er schilderte Leistungseinschränkungen zweier schwerbehinderter Mitarbeiterinnen, bei denen neben anderen Einschränkungen überwiegend körperliche Behinderungen anerkannt waren. Die körperlichen Belastungen führten zu Schwierigkeiten an deren Doppelarbeitsplatz in der Qualitätskontrolle.

Nach einem Vorgespräch und umfassender Beratung der Unternehmensleitung und der Betroffenen durch die IFD-Fachkraft stellte sich heraus, dass der Tätigkeitsbereich der beiden Mitarbeiterinnen nicht optimal gestaltet war. Eine Arbeitsplatzbesichtigung mit Herrn Pabst von der Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf brachte Klarheit.

Vorbildlich hatte die IMI Hydronic Engineering GmbH die Arbeitsplätze bereits im Rahmen einer Gefährdungsanalyse beurteilt. Die Arbeitsplätze waren für Beschäftigte ohne Einschränkungen bereits ausreichend ausgestattet. So gab es Hebehilfen (Kran mit Kettenzug), ergonomische Sitze und betriebsübliche Beleuchtung. Der individuelle Bedarf der beiden schwerbehinderten

Zwei zufriedene Mitarbeiterinnen: Frau Leifels und Frau Szczpaniak

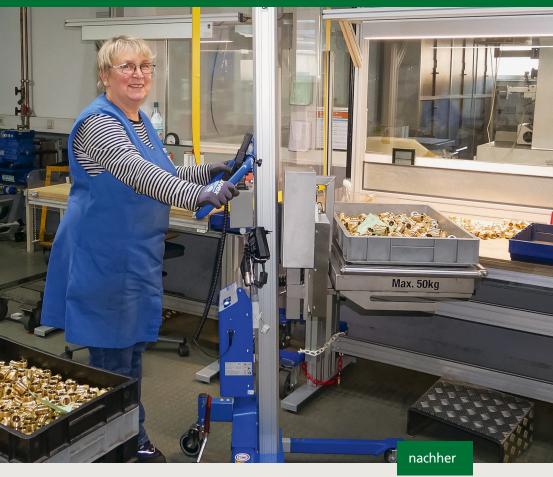
Mitarbeiterinnen war jedoch noch nicht ausreichend berücksichtigt worden. Die zum Teil bis zu 30 kg schweren Kisten konnten zwar mit Hilfe des Kettenzugs und des Rollwagens über den Arbeitstisch verbracht werden, aber das Entleeren und Umräumen der Kisten musste unter Zwangshaltung mit viel Körpereinsatz durch die beiden Mitarbeiterinnen geleistet werden.

Gemeinsam mit der Arbeitssicherheitsfachkraft, dem Technischen Werksleiter, den Betroffenen, der Personalabteilung und der Mitarbeitervertretung sowie in









Abstimmung mit dem Technischen Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamts Arbeit wurde überlegt, welche Hilfen sinnvoll und geeignet wären, um die bestehenden Schwierigkeiten zu minimieren. Mit Rücksicht auf die baulichen Gegebenheiten war es nicht möglich, das vorhandene Kransystem zu erweitern; es musste eine mobile Lösung her. Nach einem weiteren Vor-Ort-Termin mit einem Hilfsmittellieferanten für mobile Hebehilfen wurde entschieden, einen maßgeschneiderten mobilen Ladelift mit entsprechenden Hebemechanismen und leicht zu wechselnden Anbauten anzuschaffen. Darüber hinaus wurden die Arbeitsplätze mit einem höhenverfahrbaren Arbeitstisch mit integrierter Beleuchtung ausgestattet. Sowohl der mobile Ladelift als auch der ergonomische Arbeitstisch mit Beleuchtung wurden durch die Fachstelle des Kreises Soest aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert. Die maßgebliche Entlastung der beiden Mitarbeiterinnen war durch diese beiden Maßnahmen erheblich. Außerdem wurde so auch ein entscheidender Beitrag zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements geleistet.

Die Vor-Ort-Termine waren wegen der Corona-Pandemie allerdings eine Herausforderung für alle Beteiligten. Unter Einhaltung aller Hygiene- und Abstandsregeln und dem Mund-/Nasenschutz konnten die Gespräche nur in sehr großen Räumen oder über Raumgrenzen hinweg geführt werden. Die Beratungen mussten vorab sehr genau geplant werden. Trotz dieser Hindernisse konnten die Maßnahmen zügig umgesetzt werden, sodass die beiden Mitarbeiterinnen bereits seit August 2020 an einem nunmehr behinderungsgerecht gestalteten Arbeitsplatz ihrer Tätigkeit nachgehen können. Ein Beispiel für eine gelungene Zusammenarbeit von Unternehmen mit dem Integrationsfachdienst und der Fachstelle für behinderte Menschen.

Zum Unternehmen:

Die IMI Hydronic Engineering Deutschland GmbH ist Europas führender Anbieter von Lösungen zur thermostatischen Regelung, wie zum Beispiel Thermostatköpfen, Thermostaten und ähnlichen Produkten.

In 2019 hat das Unternehmen die Charta der Vielfalt mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Annette Widmann-Mauz, unterzeichnet und steht damit für Integration, Inklusion und Diversity im Unternehmen ein.

Technischer Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

4.1. Vom Defizit- zum Kompetenzmodell und vom Risiko- zum Chancenmodell

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

Der Technische Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamts Arbeit unterstützt und berät Arbeitgebende, deren Beschäftigte und betriebliche Akteure bei der Planung und Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze und Arbeitsstätten.

Zur Beurteilung der technischen Möglichkeiten im Rahmen von behinderungsbedingten Arbeitsplatzgestaltungen sind einfache Kostenvergleiche nicht ausreichend. Auch beinhalten sie keine tatsächliche Aussagekraft über die Nachhaltigkeit der Maßnahme. Die Zusammenhänge zwischen Behinderungsart, Leistungsbeeinträchtigung, Arbeitsanforderung und wirtschaftlichem Nutzen sind komplex. Die Anforderungen an die betrieblichen Akteure und an das Fallmanagement beim LWL-Inklusionsamt Arbeit, das letztlich über die Bewilligung von Fördermitteln ent-

scheiden muss, sind hoch. Im Rahmen von fachdienstlichen Begutachtungen der Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen ist vom Technischen Beratungsdienst sowohl die Frage des ausschließlich behinderungsbedingten Aufwandes als auch die nach einem möglichen wirtschaftlichen Vorteil für die Arbeitgebenden zu beantworten. Diese Beurteilungen bilden für das Fallmanagement wie auch für die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe eine wesentliche Grundlage zur Bemessung der Höhe von Fördermitteln aus der Ausgleichsabgabe.

Für Arbeitnehmende mit einer anerkannten Schwerbehinderung sind Maßnahmen der Arbeitsgestaltung von besonderer Bedeutung. Die richtige Gestaltung von Arbeitsplätzen verlangt gerade bei diesen Menschen in besonderem Maße, die Art der gesundheitlichen Schädigung oder der eingeschränkten Funktion zu berücksichtigen und mit den jeweiligen Anforderungen der Arbeit abzugleichen.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung
Technischer Beratungsdienst
Frank Schrapper

Telefon: 0251 591-3580

E-Mail: frank.schrapper@lwl.org

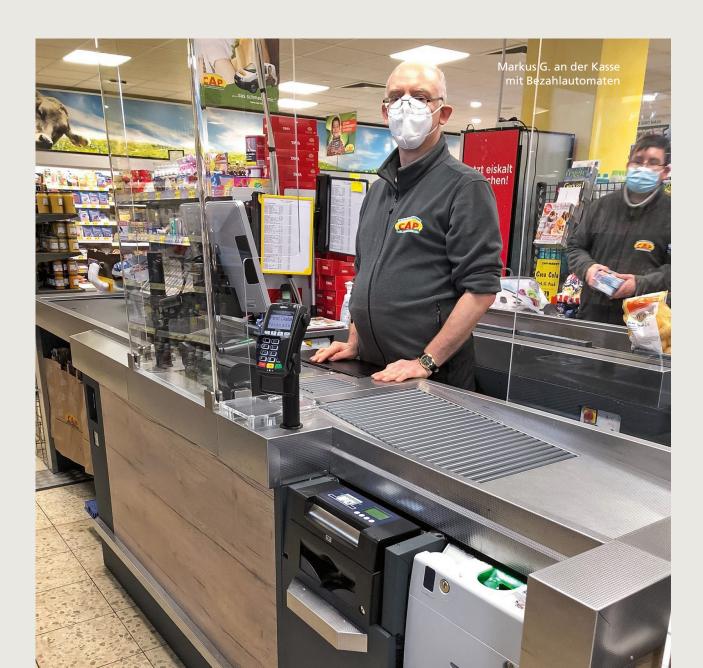
Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe ab Seite 134.

Lob und Dank von der Supermarktkasse

Die Integrativmarkt gGmbH betreibt seit 2006 einen CAP-Markt in Bottrop. Der CAP-Markt ist ein Vollsortimenter im Lebensmitteleinzelhandel. Der Begriff Inklusion war noch nicht in aller Munde, da hatte das Diakonische Werk Gladbeck-Bottrop-Dorsten bereits ein Unternehmen im allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen. Hier arbeiten Angestellte mit und ohne Behinderung sozialversicherungspflichtig zusammen.

Bereits seit acht Jahren ist der 50-jährige Markus G. bei der Integrativmarkt gGmbH in Bottrop als Verkäufer beschäftigt. Auch aufgrund des fortgeschrittenen Lebensalters führten Beeinträchtigungen im Wirbelsäulenbereich zu immer mehr Einschränkungen bei der Ausführung verschiedener Tätigkeiten. Das Verräumen von Waren mit einem Gewicht von über 5 kg, Überkopfarbeiten und Arbeiten mit Außenrotation des rechten Armes in angewinkeltem Zustand sind nicht mehr möglich.

Spastische Lähmungen und die damit verbundene eingeschränkte Feinmotorik erschweren das gezielte



Greifen von Geldscheinen und Münzen bei der Kassenarbeit. In der Summe führten die Einschränkungen zu immer weniger Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsalltag.

Um das Arbeitsverhältnis nachhaltig aufrecht erhalten zu können, wurde nach Möglichkeiten einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung für den geschätzten Mitarbeiter gesucht. Die Geschäftsführung wendete sich mit der Fragestellung an die Fachstelle für Behinderte Menschen im Beruf der Stadt Bottrop. Gemeinsam mit dem dann eingeschalteten Mitarbeiter vom Technischen Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamts Arbeit wurde, neben kleineren ergonomischen Verbesserungen zur Lastenhandhabung, der Arbeitsplatz im Kassenbereich konsequent umgestaltet.

Bei der bisherigen Registrierkasse musste das Wechselgeld dem Kassenfach manuell entnommen beziehungsweise zugeführt werden. Die neue Kasse verfügt über einen digitalen Bezahlautomaten. Diesem System wird das Bargeld von den Kundinnen und Kunden direkt zugeführt. Das Wechselgeld wird daraufhin automatisch ausgegeben und die behinderungsbedingte Problematik des Greifens von Geldscheinen oder Münzen entfällt für den Kassierer.

An dem vorhandenen Kassenarbeitsplatz konnte lediglich sitzend gearbeitet werden. Die Kasse und das Warenband waren im rechten Winkel angeordnet. Bei dieser Anordnung entstand eine ständig wiederkehrende Rotationsbewegung für den Kassierer.

Der neu gestaltete behinderungsgerechte Arbeitsplatz bietet die Möglichkeit im Sitzen und im Stehen zu arbeiten. Außerdem liegen die notwendigen optischen Anzeigen in der direkten Blickachse, sodass die für Herrn G. schmerzhaften Drehbewegungen entfallen.

Der Geschäftsbereichsleiter des Unternehmens bedankte sich beim Technischen Beratungsdienst mit folgendem Schreiben:

"Herr Markus G. ist voll des Lobes, weil das jetzige Arbeiten für seine orthopädischen Einschränkungen eine große Erleichterung darstellt. Die Kleingeld- und Geldscheinautomaten stellen für die Spastik von Herrn G. eine wesentliche Arbeitserleichterung dar. Er kann schneller kassieren, was sich auch auf die Zufriedenheit seiner Kundinnen und Kunden auswirkt. Vielen Dank noch einmal für Ihre Beratung und Unterstützung!"

4.2. Im Jahr 2020 erbrachte Dienstleistungen

Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Kontakteinschränkungen konnten lediglich 239 Betriebe und Dienststellen im Jahr 2020 aufgesucht werden.

An den technisch und organisatorisch beurteilten Arbeitsplätzen waren 545 betroffene Menschen, 192 Frauen und 353 Männer, sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei 230 Arbeitsplatzanalysen erfolgte im Anschluss eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Durch die vom Technischen Beratungsdienst durchgeführten Beurteilungen und Gestaltungen im Rahmen von innerbetrieblichen Umsetzungen konnten acht bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert und fortgeführt werden.

In 215 Fällen konnten die Mitarbeitenden des Technischen Beratungsdienstes die Gewährung eines laufenden finanziellen Ausgleichs für außergewöhnliche

Belastungen der Arbeitgebenden im Zusammenhang mit der Beschäftigung von besonders betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als stabilisierend für das Beschäftigungsverhältnis vorschlagen.

Im Rahmen des Kündigungsschutzes wurde der Technische Beratungsdienst in 13 Fällen mit der Erstellung eines fachdienstlichen Gutachtens beauftragt.

Auf der Grundlage der Kraftfahrzeughilfeverordnung (KfzHV) waren 4 Anträge zu beurteilen. Zwei Beratungen führten zur Gründung beziehungsweise Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz und in acht 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 sechs Beratungen.

4.3. Zusammenarbeit mit den Kammern

"Global denken – lokal handeln!" Diesen Grundsatz für eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung beherzigen viele Betriebsinhaber:innen. Nicht weniger zutreffend beschreibt dieser Grundsatz die Arbeit der Inklusionsberater:innen bei den Kammern.

Der Wirtschaftsraum Westfalen-Lippe ist eher von einer mittelständischen Unternehmenskultur geprägt. Als Bindeglied zwischen den Unternehmensführungen und den Systemen für Menschen mit Behinderung im Beruf zeichnen sich die Inklusionsberater:innen der Kammern durch ihre Arbeitgebernähe und regionale Vernetzung aus. Aufgrund ihrer regionalen Kenntnisse können sich die Beratenden der Kammern auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten ihrer Mitgliedsunternehmen spezifisch einstellen und zielgerichtet Auskünfte geben.

Der Fokus ist auf die Mitgliedsunternehmen und deren Belange gerichtet.

Auf der Grundlage von § 185 Absatz 2 SGB IX beteiligte sich das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2020 mit 2,5 Stellenanteilen an den Stellen für Inklusionsberater:innen bei fünf Kammern in Westfalen-Lippe (Handwerkskammer Südwestfalen, Handwerkskammer Münster, Handwerkskammer Dortmund, Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen, Landwirtschaftskammer NRW).

Durch ihre "Lotsenfunktion" gewährleisten die Mitarbeitenden zunächst den ersten Zugang der Unternehmensleitungen und der schwerbehinderten Menschen zu den vorhandenen Systemen. Mit diesen Kontakten agieren die Berater:innen auch als "Türöffner" für Integrationsfachdienste, Arbeitsagenturen, SGB II-Träger, das Inklusionsamt Arbeit oder die örtlichen Träger im Bereich des Schwerbehindertenrechts. Weiterhin unterstützen sie die IFD-Arbeit in den Bereichen Übergang Schule – Beruf und Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt.





4.3. Praxisfall Technischer Beratungsdienst –
 Beratung durch die Kammern

Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auch ohne Ausbildung

Im Jahr 2016 suchte die Mutter von Philipp B. den Kontakt zur Inklusionsberaterin Mechthild Schickhoff bei der Landwirtschaftskammer NRW in Münster und informierte sich über die beruflichen Möglichkeiten für ihren Sohn im landwirtschaftlichen Bereich. Philipp B. besuchte eine Förderschule für geistige Entwicklung im Kreis Steinfurt. Die Inklusionsberaterin informierte über die Inhalte einer Fachwerkerausbildung, in der der theoretische Inhalt der Ausbildung vereinfacht ist, sich aber am Originallehrplan für die Ausbildung zum Landwirt beziehungsweise zur Landwirtin orientiert.

Die Agentur für Arbeit ermöglichte eine berufsvorbereitende Maßnahme in einem Berufsbildungswerk mit einem landwirtschaftlichen Schwerpunkt bis zum Juni 2018. Während dieser Maßnahme stellte sich jedoch heraus, dass Philpp B. mit einer Fachwerkerausbildung überfordert wäre. Die einzige Alternative zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schien die Tätigkeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Die Familie suchte jedoch erneut die Unterstützung der Inklusionsberaterin.

Über ihr kammerinternes Netzwerk konnte Frau Schickhoff den Kontakt zu einem Bullenmastbetrieb herstellen. Der Betriebsleiter des Bullenmastbetriebes wurde ausführlich – und auch überzeugend – beraten, sodass er ein Praktikum anbot. Die Agentur für Arbeit finanzierte das Praktikum im Rahmen einer Maßnahme zur "Unterstützten Beschäftigung" und es konnte losgehen. Diese Maßnahme endete allerdings bereits nach 11 Monaten – Philipp B. überzeugte den Betrieb und wurde in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen!

Der Integrationsfachdienst (IFD) begleitet das Beschäftigungsverhältnis bei Bedarf, sodass eventuell noch notwendige Unterstützung immer sichergestellt ist.

Die Inklusionsberaterin der Landwirtschaftskammer NRW hat den Zugang und das Wissen über ein vielfältiges Netzwerk an Unterstützungsmöglichkeiten. So konnten verschiedenste Akteure zusammenwirken und diesen Traum von Philipp B. wahr werden lassen – in einem landwirtschaftlichen Betrieb in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten.

Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung

5.1. Entwicklung der Kündigungsschutzverfahren

Menschen mit Schwerbehinderung haben neben dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX. Sinn und Zweck dieses besonderen Kündigungsschutzes ist es, die behinderungsbedingten Nachteile, die sie im Arbeitsleben erfahren können, auszugleichen. Die Durchführung dieses besonderen Kündigungsschutzverfahrens ist eine der Kernaufgaben der Integrationsämter.

Das Verfahren ist von Arbeitgebenden zwingend vor Ausspruch einer Kündigung durchzuführen. Eine ohne Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Wesentliche Unterstützung bei der Durchführung des besonderen Kündigungsschutzverfahrens erhalten die Fallmanager:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den 44 örtlichen Fachstellen für schwerbehinderte Menschen

Zu bearbeitende Kündigungsanträge in 2020

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

Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen

Jahr	2018	2019	2020
Abgeschlossene Verfahren insgesamt	2.453	2.620	2.974
darunter betroffene Frauen insgesamt	850	834	990
in Prozent	34,7	31,8	33,3
Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen			
increament	2.453	2.620	2.974
insgesamt	= 100 Prozent	= 100 Prozent	= 100 Prozent
Personenbedingte Gründe (in Prozent)	25,2	25,6	22,9
– Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit	13,9	15,0	14,9
– Leistungseinschränkungen wegen Krankheit/Behinderung	9,9	9,6	8,0
Verhaltensbedingte Gründe (in Prozent)	20,7	21,9	23,0
Betriebsbedingte Gründe (in Prozent)	54,1	52,5	52,5
 Betriebsauflösung/-stilllegung §172 Absatz 1 SGB IX 	25,0	19,2	22,4
– Wesentliche Betriebseinschränkung §172 Absatz 1 SGB IX	2,8	6,3	4,6
 Insolvenzverfahren §172 Absatz 3 SGB IX 			0,1
 Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen (zum Beispiel Rationalisierung, Auftragsmangel) 	26,3	27,0	27,0

Abgeschlossene Kündigungsanträge nach Kündigungsart

			Art der Kündigung							
Jahr	Abgeschlossene Verfahren insgesamt			ntliche igung		dentliche igung	des A verhäl ger	ligung rbeits- tnisses näß SGB IX	Ände	ntliche rungs- igung
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2011	2.726	100	2.237	82,1	355	13,0	46	1,7	88	3,2
2012	2.889	100	2.376	82,3	393	13,6	53	1,8	67	2,3
2013	3.073	100	2.556	83,2	396	12,9	28	0,9	93	3,0
2014	3.015	100	2.470	81,9	432	14,3	71	2,4	42	1,4
2015	2.947	100	2.392	81,2	404	13,7	97	3,3	54	1,8
2016	2.751	100	2.218	80,7	397	14,4	55	2,0	81	2,9
2017	2.415	100	1.907	79,0	385	15,9	35	1,5	88	3,6
2018	2.453	100	2.049	83,5	336	13,7	16	0,7	52	2,1
2019	2.620	100	2.129	81,3	376	14,4	41	1,5	74	2,8
2020	2.974	100	2.464	82,9	416	14,0	33	1,1	61	2,1

im Beruf. Auf diese sind wesentliche Aufgaben des besonderen Kündigungsschutzverfahrens übertragen. Die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts ermitteln vor Ort den Sachverhalt, welcher zum Kündigungsantrag geführt hat, hören die Beteiligten an und führen Kündigungsverhandlungen im Betrieb durch. Damit wird – in enger Abstimmung und mit Unterstützung durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit – dem gesetzlichen Gebot Genüge getan, in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Außerdem sollen alle Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes beziehungsweise zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ausgeschöpft werden. Daran arbeitet das LWL-Inklusionsamt Arbeit Hand in Hand mit den örtlichen Fachstellen.

Die Entscheidung, ob die Zustimmung erteilt oder versagt wird, ist grundsätzlich eine Ermessensentscheidung. Es ist Sinn und Zweck des besonderen Kündigungsschutzes, die behinderungsbedingten Nachteile des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz auszugleichen. So ist das Ermessen des Integrationsamtes umso gebundener, als der von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vorgetragene Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers steht.

Die Zahl der in 2020 beim LWL- Inklusionsamt Arbeit eingegangenen Kündigungsanträge ist gegenüber dem Vorjahr steigend. Im Vergleich zum Vorjahr gin-

Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach Kündigungsgründen

Prozent der abgeschlossenen Verfahren



Personenbedingte Kündigungsgründe:

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

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe:

 Fehlverhalten wie zum Beispiel Diebstahl, Arbeitszeitbetrug Betriebsbedingte Kündigungsgründe:

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

gen 6,5 Prozent mehr Anträge beim LWL- Inklusionsamt Arbeit ein.

Der häufigste Kündigungsgrund, den Arbeitgebende ihren Anträgen zugrunde legten, war auch in 2020 der betriebsbedingte Grund. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat bei betriebsbedingten Kündigungen nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Steht die beabsichtigte Kündigung in keinem Zusammenhang mit der Behinderung, wird die Zustimmung zur Kündigung in der Regel erteilt. Circa die Hälfte (54,1 Prozent) der im Jahr 2020 im LWL-Inklusionsamt abgeschlossenen insgesamt 2.974 Kündigungsverfahren geplante Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen. Häufigster Grund in diesem Kontext war der Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen und Auftragsmangel. 22,4 Prozent der betriebsbedingten Kündigungen wurden wegen Betriebsstilllegungen beantragt.

Ein Teil dieser Anträge auf Zustimmung zur Kündigung stand im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Pandemie und fußt auf wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Arbeitgebenden. Perspektivisch ist zu befürchten, dass der lange coronabedingte Lockdown in 2021 zu einer weiteren, nicht absehbaren Steigerung der betriebsbedingten Kündigungsanträge führen wird.

Personenbedingte (häufig krankheitsbedingte) Gründe wurden in 22,9 Prozent der Verfahren als Kündigungsgrund vorgetragen. Hintergrund dieser Anträge waren in 14,9 Prozent der Fälle hohe Fehlzeiten der Arbeitnehmenden, in 8 Prozent der Fälle Leistungseinschränkungen wegen der Behinderung.

In diesen Fällen prüft das LWL-Inklusionsamt Arbeit, ob der Arbeitsplatz durch Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben erhalten werden kann. Auf der Suche nach Alternativen zur Kündigung nutzen die Fallmanager:innen dabei ihr Netzwerk vor Ort. Sie schalten je nach Behinderungsart die Fachdienste im eigenen Haus ein, wie den Technischen Beratungsdienst, den Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderungen, den Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderungen oder gegebenenfalls den Präventionsfachdienst Sucht und Psyche. Sie pflegen die Kontakte zu ihren Partner:innen wie den Integrationsfachdiensten, den örtlichen Trägern des Schwerbehin-

dertenrechts, der Agentur für Arbeit und den Kammerberater:innen. Die Erfahrung lehrt, dass oftmals nur im Zusammenspiel mit Partner:innen und anderen Trägern die besten Lösungen gefunden werden. Daher legt das LWL-Inklusionsamt Arbeit großen Wert auf einen stetigen und konstruktiven Austausch mit den verschiedenen Partner:innen vor Ort.

Die übrigen der in 2020 abgeschlossenen Kündigungsschutzverfahren betrafen sogenannte **verhaltensbedingte Gründe** (23 Prozent).

Besteht bei der beabsichtigten Kündigung ein Zusammenhang mit der festgestellten Schwerbehinderung, prüfen die Fallmanager:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit genau, mit welchen Mitteln die behinderungsbedingten Schwierigkeiten zukünftig überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Bestehen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ein Präventions,- oder ein BEM-Verfahren (Betriebliches Eingliederungsmanagement) durchzuführen. Die wachsende Bedeutung der vorgeschalteten Präventionsverfahren wird an den gestiegenen Fallzahlen deutlich. Die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts haben sich 2020 in 604 neue Präventionsfälle und 310 neue BEM-Prozesse eingebracht und konnten 517 Präventionsfälle und 261 BEM-Prozesse abschließen. Die Bedeutung dieser Verfahren für den Erhalt des Arbeitsplatzes ist hoch. Wird in diesen Verfahren mit den Mitteln der Begleitenden Hilfen eine behinderungsgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gefunden, kann eine 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 1.458 streitigen Kündigungsverfahren in 2020 konnte in 557 Fällen der Arbeitsplatz erhalten werden.

Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach unstreitigen/streitigen Fällen

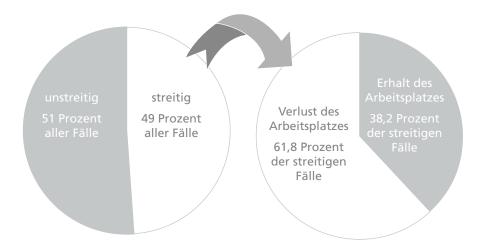
Abgeschlossene Verfahren

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

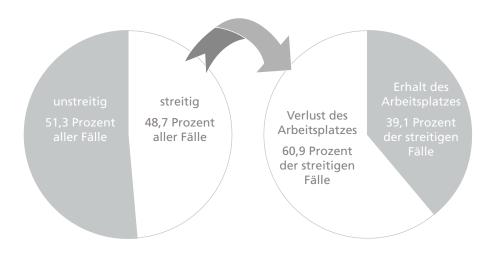
2.974 abgeschlossene Verfahren insgesamt im Jahr 2020

davon unstreitig:	1.516	51
		J.
Zustimmung zur ordentlichen Kündigung mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen (sbM)	1.179	39,6
Zustimmung zur ordentlichen Änderungskündigung mit Einverständnis des sbM	15	0,5
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung mit Zusammenhang von Kündigungsgrund+Behinderung	12	0,4
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung mit Zusammenhang von Kündigungsgrund+Behinderung durch Fristablauf	32	1,1
Aufhebungsvertrag	64	2,2
Beendigung aus anderen Gründen (Eigenkündigung, Rente, Tod, arbeitsgerichtlicher Vergleich)	90	3
Abgabe wegen regionaler Nichtzuständigkeit	28	1
Antrag wegen fehlendem Kündigungsschutz nach dem SGB IX abgelehnt	96	3,2
davon streitig:	1.458	49
Rücknahme des Kündigungsantrages	408	13,7
Versagung des Kündigungsantrages	149	5
Zustimmung zur ordentlichen Kündigung ohne Einverständnis des sbM	623	21
Zustimmung zur ordentlichen Änderungskündigung ohne Einverständnis des sbM	25	0,8
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ohne Zusammenhang von Kündigungsgrund+Behinderung	170	5,7
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ohne Zusammenhang von Kündigungsgrund+Behinderung durch Fristablauf	83	2,8
Von den 1.458 streitigen Verfahren führten:		
zum Verlust des Arbeitsplatzes	901	55,7
zum Erhalt des Arbeitsplatzes	557	38,2

Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2020 in Westfalen-Lippe



Zum Vergleich: Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2019 in Westfalen-Lippe



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 ab Seite 134.

6 Widerspruchs- und Klageverfahren

6.1. Entwicklung der Widerspruchs- und Klageverfahren

Schwerbehinderte Arbeitnehmende aber auch Arbeitgebende, die mit Entscheidungen aufgrund des dritten Teils des SGB IX (Schwerbehindertenrecht) nicht einverstanden sind, können dagegen Widerspruch einlegen. Dies gilt sowohl für die Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit in den Bereichen des Kündigungsschutzes, der Begleitenden Hilfen 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 Hilfen im Arbeitsleben getroffen haben.

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

Eine weitere Aufgabe des LWL-Inklusionsamts Arbeit liegt im Bereich der Eingliederungshilfe und dort speziell im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit ist insbesondere zuständig für die Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen beziehungsweise bei anderen Leistungsanbietern und die in diesem Zusammenhang geführten Widerspruchs- und Klageverfahren. Die Zuständigkeit erstreckt sich auch auf die Geltendmachung von Kostenersatzansprüchen für die erbrachten Leistungen gegenüber den Erben der Leistungsberechtigten. Die Menschen mit Behinderungen können gegen die Entscheidungen aufgrund des zweiten Teils des SGB IX (Eingliederungshilferecht), mit denen sie nicht einverstanden sind, Widerspruch einlegen. An das Widerspruchsverfahren schließt sich ein Klageverfahren vor dem Sozialgericht an, wenn die oder der Betroffene mit der getroffenen Entscheidung nicht einverstanden ist.

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

Der Widerspruchsausschuss im Schwerbehindertenrecht

Über sämtliche Widersprüche im Schwerbehindertenrecht 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 Fachdienstmitarbeiter:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit wie des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderungen, Fachdienstes für Menschen mit Hörbehinderungen oder den Technischen Beratungsdienst oder auch Beschäftigte des Integrationsfachdienstes ein, um noch offene Fragen zu klären. Im Einzelfall kann es auch im Widerspruchsverfahren erforderlich sein, mit allen Beteiligten des Widerspruchsverfahrens, einschließlich Betriebs-/Personalrat und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, eine Kündigungsverhandlung mit dem Ziel einer weiteren Sachverhaltsaufklärung oder einer gütlichen Einigung zu führen.

Der Widerspruchsausschuss besteht aus sieben sachkundigen Mitgliedern – zwei schwerbehinderten Arbeitnehmenden, zwei Arbeitgebenden, einer Person von der Bundesagentur für Arbeit, einer Person 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 Arbeitgebenden zwei Angehörige des öffentlichen Dienstes. Jedes Mitglied hat für den Fall der Verhinderung eine Stellvertretung.

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 2020 kam der Widerspruchsausschuss fünfmal zusammen, um über die Widerspruchsfälle zu beraten und Entscheidungen zu treffen. Dabei stellte die Corona-Pandemie in diesem Jahr eine besondere Herausforderung dar. Aufgrund des harten Lockdowns im Frühjahr fiel eine geplante Sitzung des Widerspruchsausschusses aus. Die Entscheidungen wurden in der nächsten Sitzung nachgeholt. Um die Ansteckungsgefahr für die Ausschussmitglieder gering zu halten und Präsenzsitzungen zu ermöglichen, wurde ein strenges Hygienekonzept eingehalten, welches Desinfektion und Lüftung des Sitzungssaals, ausreichende Abstände zwischen den Sitzplät-

zen und allgemeine Maskenpflicht im Gebäude des LWL-Inklusionsamtes Arbeit bis zum Sitzplatz vorsieht.

Widerspruchs- und Klageverfahren im Jahr 2020 (Schwerbehindertenrecht)

Auch 2020 richteten sich die meisten Widersprüche gegen Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit im besonderen Kündigungsschutz. Nachdem im Vorjahr die Anzahl der Widerspruchsverfahren im Bereich der Kündigungsschutzverfahren bereits deutlich angestiegen war, kam es im Jahr 2020 zu einem weiteren erheblichen Anstieg um 29,67 Prozent. Dieses war vor allem auf die steigende Zahl betriebsbedingter Kündigungen zurückzuführen. Auch die Zahl der Widersprüche im Bereich der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (39,13 Prozent). Die Widersprüche im Bereich der Erhebung der Ausgleichsabgabe sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Hier wurden 59 Widersprüche mehr eingelegt (+11,6 Prozent).

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 Betrieben 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.

Zahl der 2020 eingegangenen Widersprüche im Vergleich zu den Vorjahren

	2018	2019	2020
Kündigungsschutz	439	509	639
Begleitende Hilfen	38	23	33
Einziehung der Ausgleichsabgabe	33	37	19
Widersprüche insgesamt	540	569	691

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 stark angestiegen (von 33 auf 105). Die gute Arbeit des Widerspruchsausschusses beim LWL-Inklusionsamt Arbeit spiegelt sich auch im Jahr 2020 darin wider, dass lediglich zwei Klagen stattgegeben wurde.

Widerspruchs- und Klageverfahren im Jahr 2020 (Eingliederungshilfe)

Im Bereich der Eingliederungshilfe gab es im Jahr 2020 insgesamt 21 Widerspruchsverfahren gegen die Bescheide des LWL-Inklusionsamts Arbeit. Die Beteiligung eines Widerspruchsausschusses ist im Vergleich zu Widerspruchsverfahren im Schwerbehindertenrecht gesetzlich nicht vorgesehen, sodass alle Entscheidungen unmittelbar durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit getroffen werden konnten. Zudem führte das LWL-Inklusionsamt Arbeit sechs Klageverfahren beziehungsweise war an diesen beteiligt.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Recht Katharina Spennemann Telefon: 0251 591-3999

E-Mail:

katharina.spennemann@lwl.org

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt auch in Kleinbetrieben

Die Coronavirus-Pandemie traf in 2020 besonders kleine Unternehmen mit wenigen Beschäftigten. Mit umfangreichen Einschränkungen des öffentlichen Lebens sollte die Ausbreitung der COVID19-Erkrankungen gestoppt beziehungsweise stark verlangsamt werden. Besonders hart betroffen von den landesweiten Lockdowns waren kleine Unternehmen des Einzelhandels für Güter des nicht täglichen Bedarfs – also praktisch alles außer Lebensmitteln und Drogerieartikeln -, des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie Dienstleister rund ums Reisen und in der Messe- und Ausstellungswirtschaft. Kleinen Boutiquen und Restaurants in Ausgehbezirken mit hohen Mieten dürfte besonders schnell die Luft ausgegangen sein. Aber auch viele Ketten bestehen aus Einzelfilialen, die von selbstständigen Franchisenehmern und Franchisenehmerinnen mit wenigen Beschäftigten betrieben werden. Ein Ende der Einschränkungen war zum Ende des Jahres 2020 nicht abzusehen. Zwar wurden durch staatliche Hilfen – wie etwa die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes – die wirtschaftlichen Folgen abgemildert. Dennoch standen und stehen viele kleine Betriebe vor der Entscheidung, sich von ihren Angestellten zu trennen. Für die betroffenen schwerbehinderten Menschen, aber auch für Inhaber:innen von Kleinbetrieben, stellt sich die Frage, wie es mit dem Kündigungsschutz aussieht.

Der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz findet bei Kleinbetrieben keine Anwendung

Neben den allgemeinen Kündigungsregeln im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) enthält das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) spezielle Regelungen zur Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung. Dieses kennt gemäß der abschließenden Regelung in § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG lediglich drei Kündigungsgründe, die zu einer wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können:

- die verhaltensbedingte Kündigung,
- die personenbedingte Kündigung,

• die betriebsbedingte Kündigung.

§ 1 KSchG ist jedoch nur anwendbar, wenn das Arbeitsverhältnis, das gekündigt werden soll, mehr als sechs Monate bestanden hat (§ 1 Absatz 1 KSchG). Gleichzeitig muss der Betrieb regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmende beschäftigen (vergleiche hierzu § 23 Absatz 1 KSchG mit weiteren Differenzierungen). Im Kleinbetrieb, also bei zehn oder weniger Beschäftigten, kann ein Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsgrund ordentlich gekündigt werden.

Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX, mit besonderem Augenmerk auf den Kleinbetrieb

Nach § 168 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen einer zuvor erteilten Zustimmung, die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beim LWL-Inklusionsamt Arbeit beantragen muss, wenn der Betriebssitz in Westfalen-Lippe liegt. Von dieser Zustimmungserfordernis gibt es nur wenige Ausnahmen, die allesamt in § 173 SGB IX abschließend aufgeführt sind. Die wichtigste ist einer Ausnahmeregelung des KSchG nachgebildet. Nach § 173 Absatz 1 a SGB IX gilt der Sonderkündigungsschutz nicht für schwerbehinderte Menschen, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht. Für Arbeitgebende mit jahresdurchschnittlich monatlich unter 20 Arbeitsplätzen sieht § 154 Absatz 1 Satz 1 SGB IX zwar eine Ausnahme bei der Beschäftigungspflicht, nicht aber beim Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen vor. Deshalb gilt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX auch im Kleinbetrieb.

Der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung löst beim LWL-Inklusionsamt Arbeit eine Ermittlungspflicht aus, denn es muss gegebenenfalls eine Ermessensentscheidung getroffen und das Interesse des schwerbehinderten



Eine der vielen wie leergefegten Innenstädte während des Lockdowns.

Menschen, seinen Arbeitsplatz zu behalten, gegen das Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten abgewogen werden. Nur bei einer außerordentlichen Kündigung, die nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht, bei Betriebseinstellungen, bei wesentlichen Betriebseinschränkungen, bei Insolvenzen und bei Änderungskündigungen ist das Ermessen unter bestimmten Voraussetzungen dahingehend eingeschränkt, dass die Zustimmung erteilt werden soll beziehungsweise muss.

Auch die Arbeitgebenden im Kleinbetrieb müssen die Kündigungsgründe im Zustimmungsantrag offenlegen

Der Zweckbestimmung des Kündigungsschutzes nach dem SGB IX folgend, ist für die vorzunehmende Interessenabwägung zuallererst abzuklären, ob die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Gründe gestützt wird, die in der Behinderung selbst ihre Ursache haben. In diesen Fällen sind besonders hohe Anforderungen der Zumutbarkeit an die Arbeitgebenden zu stellen, um die gesetzlich bezweckte Teilhabe des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben verwirklichen zu können.

Über den Behinderungszusammenhang hinaus wird das LWL-Inklusionsamt Arbeit aber auch alles ermitteln, was es ihm ermöglicht, die Interessenabwägung sachgerecht vorzunehmen. Ist der Grund eine betriebsbedingte Kündigung, wird den Fragen nachgegangen werden, ob und aus welchen Gründen eine Beschäftigungsmöglichkeit für den

schwerbehinderten Menschen tatsächlich entfallen ist. Soll das Arbeitsverhältnis aufgrund eines zerrütteten Vertrauensverhältnisses beendet werden, ist zu klären, in wessen Verantwortungsbereich die Störung des Vertrauensverhältnisses fällt. Sonst wäre es möglich das Arbeitsverhältnis mit bloß vorgeschobenen Gründen zu kündigen und so den Kündigungsschutz nach dem SGB IX zu umgehen.

Dies gilt auch und besonders im Kleinbetrieb, weil hier Arbeitgebende im Arbeitsrecht die ordentliche Kündigung nicht begründen müssen. Demgegenüber besteht im Schwerbehindertenrecht aufgrund der Ermittlungspflicht des LWL-Inklusionsamts Arbeit eine Mitwirkungspflicht der Antragstellenden. Auch im Kleinbetrieb muss daher der Zustimmungsantrag begründet und Nachweise für die Kündigungsgründe vorgelegt werden. Sonst ist dem LWL-Inklusionsamt Arbeit eine erforderliche Sachverhaltsaufklärung nicht möglich. In der Praxis führt diese Begründungspflicht immer wieder zu Diskussionen.

Die Betriebsgröße ist ein Kriterium bei der Zumutbarkeit

Ob der Beschäftigungsbetrieb unter die Kleinbetriebsregelung des Kündigungsschutzgesetzes fällt, ist für die Entscheidung des LWL-Inklusionsamts Arbeit zunächst nicht vordergründig. Besteht zwischen dem geltend gemachten Kündigungsgrund und der Behinderung ein Zusammenhang, verlangt das SBG IX auch vom Kleinbetrieb im Rahmen der Zumutbarkeit Einschränkungen in seiner Gestaltungsfreiheit. Auch hier soll der schwerbehinderte Mensch am Arbeitsmarkt gegenüber nicht behinderten Menschen nicht ins Hintertreffen geraten und der Arbeitsplatz möglichst gesichert werden. Es werden Fragen gestellt, wie:

- Ist eine Weiterbeschäftigung des schwerbehinderten Menschen unter Ausschöpfung der Verpflichtung des Betriebes zur behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes (§ 164 Absatz 4 SGB IX) möglich?
- Können Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben der zuständigen Reha-Träger und der Begleitenden Hilfen des LWL-Inklusionsamts Arbeit (§ 185 Absatz 3 SGB IX) zugemutet werden?
- Ist eine Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz im Rahmen des Direktionsrechts denkbar?

Allerdings kann die Frage der Zumutbarkeit eine Rolle spielen. So können etwa behinderungsbedingte Leistungsbeeinträchtigungen trotz Ausgleichszahlungen im Rahmen der Begleitenden Hilfen oder verbleibende Kosten einer Arbeitsplatzumgestaltung trotz Zuschuss-

zahlungen einem großen Betrieb viel eher zugemutet werden als einem Kleinbetrieb. Auch zur Umorganisation von Arbeitsabläufen und zum Tausch von Arbeitsplätzen im Direktionsrecht bietet ein großer Betrieb in der Regel wesentlich mehr zumutbare Optionen als einem Kleinbetrieb zur Verfügung stehen.

Keine Überprüfung der Kündigung durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit bezogen auf arbeitsrechtliche Aspekte

Steht der Kündigungsgrund in keinem Zusammenhang mit der Behinderung, wirkt sich die arbeitsrechtliche Privilegierung des Kleinbetriebes aus. Die Prüfung, ob die beabsichtigte Kündigung eines schwerbehinderten Menschen arbeitsrechtlich wirksam ist, gehört grundsätzlich nicht zur Aufgabe des LWL-Inklusionsamts Arbeit. Diese Prüfung ist allein den Arbeitsgerichten vorbehalten. Der Sonderkündigungsschutz soll vor allem die Nachteile der schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgleichen. Bei der Entscheidung über einen Zustimmungsantrag kann sich das LWL-Inklusionsamt Arbeit deshalb nur von Erwägungen leiten lassen, die sich speziell aus dem Schwerbehindertenrecht ergeben. Rechtfertigen solche Erwägungen eine Versagung der Zustimmung nicht, so muss den Arbeitgebenden die Rechtsstellung zurückgegeben werden, die sie hätten, wenn es keinen besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gäbe. Der besondere Schutz des § 168 SGB IX ist bei schwerbehinderten Menschen zusätzlich zum allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutz vorgesehen. Insoweit gibt es keinen Unterschied zwischen einem großen und einem kleinen Betrieb.

Allerdings wird das LWL-Inklusionsamt Arbeit an einer offensichtlich unwirksamen Kündigung nicht mitwirken. Dazu muss jedoch die Unwirksamkeit der Kündigung offen zu Tage treten, sich geradezu aufdrängen. An dieser Stelle ergeben sich zwischen dem Kleinbetrieb und dem größeren Betrieb Unterschiede. Diese haben aber nichts mit dem Schutz schwerbehinderter Menschen zu tun, sondern damit, dass der Gesetzgeber die Kleinbetriebe von der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes aus guten Gründen ausgenommen hat:

In Kleinbetrieben ist eine größere personalwirtschaftliche Flexibilität erforderlich, zumal die Möglichkeiten für Umsetzungen oder Umorganisationen nur sehr eingeschränkt vorhanden sind. Diese fehlenden Möglichkeiten wirken sich in Kleinbetrieben aufgrund der engeren persönlichen Beziehungen bei Konflikten und Vertrauensver-

lust aus, weshalb auch aus diesen Gründen das KSchG keine Anwendung findet.

Bei den größeren Betrieben müssen Verstöße gegen das Kündigungsschutzgesetz so offenkundig vorliegen, dass eine Kündigung ohne jeden Zweifel unwirksam sein wird – aber auch nur dann wird das LWL-Inklusionsamt Arbeit die Zustimmung zur Kündigung versagen.

Bei einem schwerbehinderten Menschen in einem Kleinbetrieb hingegen ist eine Kündigung nur dann offensichtlich unwirksam und führt zur Versagung, wenn offenkundig ist, dass sie wegen eines Verstoßes gegen §§ 242, 138 BGB treuwidrig oder sittenwidrig ist. Insoweit sind schwerbehinderte Menschen im Kleinbetrieb nur vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen geschützt. Die Kündigung ist nicht unwirksam, wenn der Betrieb beispielsweise bei betriebsbedingten Kündigungen keine Sozialauswahl durchgeführt hat. Ein schwerer Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten erfordert im Kleinbetrieb auch keine einschlägige Abmahnung vor einer verhaltensbedingten Kündigung. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit darf daher keine Erwägungen des Kündigungsschutzgesetzes heranziehen, die der Gesetzgeber für Kleinbetriebe bewusst ausgeschlossen hat. Sonst würden dem Kleinbetrieb Belastungen auferlegt, die § 23 Absatz 1 Satz 1 KSchG gerade verhindern will, und die leicht zur Existenzgefährdung des Betriebes und damit auch der anderen Arbeitsplätze führen können.

Fazit:

Einem schwerbehinderten Menschen in einem Kleinbetrieb steht uneingeschränkt der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX zu. Die Betriebsgröße wird bei der Zumutbarkeit für den Arbeitgebenden beachtet. Wenn die vom Arbeitgebenden nachzuweisenden Kündigungsgründe in keinem Zusammenhang mit der anerkannten Schwerbehinderung stehen, wird die Zustimmung zur Kündigung in der Regel erteilt. Der schwerbehinderte Mensch muss mögliche Unwirksamkeitsgründe nach Zustimmung durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit sowie Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgebenden beim Arbeitsgericht geltend machen. Etwas Anderes gilt nur, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit versagt dann die Zustimmung. Bei der Offensichtlichkeitsprüfung dürfen beim Kleinbetrieb keine Erwägungen des

Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit

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

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

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

Dafür stellt das LWL-Inklusionsamt Arbeit verschiedenste Angebote zur Verfügung, die durch die Corona-Pandemie im Jahr 2020 ganz unterschiedlich umgesetzt werden konnten.

Schulungsangebote

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

Die Kosten für Referent:innen, Schulungsunterlagen und Raumkosten werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Die Teilnehmer:innen beziehungsweise deren Arbeitgebende haben die Verpflegungsund gegebenenfalls Übernachtungskosten zu tragen.

Im Jahr 2020 konnten die Schulungsangebote durch die Corona-Pandemie nur sehr eingeschränkt durchgeführt werden. Im März sagte das LWL-Inklusionsamt Arbeit die Präsenzveranstaltungen bis zu den Sommerferien ab. Mit Hygienekonzepten und großzügigen Abstandsregelungen starteten die Präsenzveranstaltungen nach den Sommerferien wieder. Aufgrund steigender Infektionszahlen mussten diese im Oktober allerdings wiederum abgesagt werden. Da auch die Reisetätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeschränkt war, waren diese auch bei erheblich weniger Veranstaltungen anderer Träger tätig.

Gleichwohl konnte das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt 61 halb-, ein- und mehrtägige Kurse und Informationsveranstaltungen mit insgesamt 1.046 Teilnehmer:innen durchführen. Dabei kamen überwiegend eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Einsatz. Nur zu einem geringen Teil wurden auch externe Expertinnen und Experten engagiert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit waren außerdem bei 34 halb- und eintägigen Veranstaltungen Dritter tätig. Dies waren zum Beispiel Schwerbehindertenversammlungen in Betrieben sowie betriebliche Inhouse-Seminare. Dabei konnten 649 betriebliche Akteure erreicht werden.

Schulungs- und Informationsangebote

Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Teilnehmenden					
Vom LWL-Inklusionsamt Arbeit allein durchgeführte Veranstaltungen						
33	374					
13	140					
15	532					
an Veranstaltungen anderer Träg	ger					
11	341					
23	308					
0	0					
95	1.695					
	geführte Veranstaltungen 33 13 15 an Veranstaltungen anderer Träg 11 23 0					

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sachbereichs Seminare und Öffentlichkeitsarbeit arbeiteten mit Kreativität und Hochdruck daran, auch Online-Seminare technisch und inhaltlich möglich zu machen. Die gewonnenen Erfahrungen flossen in den Aufbau eines Angebots an Online-Seminaren ein, welches im Herbst 2020 mit Kursen zum Kündigungsschutz, Kollegialer Fallberatung für Schwerbehindertenvertretungen und Kursen für Inklusionsbeauftragte in Betrieben und Dienststellen startete. Dies wird kontinuierlich ausgebaut.

Der inklusive Internetauftritt

Mit dem Internetauftritt unter www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de ist das gesamte LWL-Inklusionsamt Arbeit barrierefrei und inklusiv unterwegs. Die vielfältigen Informationen zu den Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten des LWL-Inklusionsamts Arbeit werden für die unterschiedlichen Ziel- und Nutzergruppen gebündelt oder auch thematisch zusammengefasst. In 2020 konnten 82.057 Interessent:innen auf dem Internetauftritt gezählt werden. 4.637 mal wurden Anträge und Formulare heruntergeladen. Gerade auch die Ansprechpersonensuche zu den verschiedenen Themen wird häufig genutzt und führt die Nutzer:innen schnell zu gewünschten individuellen Informationen und Ansprechpersonen.

Der Blog "Inklusives Arbeitsleben"

Der Blog des LWL-Inklusionsamts Arbeit unter www.inklusives-arbeitsleben.lwl.org erfreut sich immer größerer Beliebtheit. Dort berichtet das LWL-Inklusionsamt Arbeit über Menschen und ihre persönlichen Perspektiven und "Was sagt die Forschung zum aktuellen Stand der Inklusion im Arbeitsleben?". Gute inklusive Projekte, Unternehmen und Start-Ups werden vorgestellt, auf interessante Blogs, Filme und Podcasts hingewiesen und Antworten gegeben rund um die Inklusion im Arbeitsleben. Dabei werden nützliche Tools, Tipps und Projekte präsentiert. In 2020 wurde der Blog über 40.000 mal aufgerufen.

Verschiedenste Publikationen

Zur Information von Arbeitgebenden, Schwerbehindertenvertretungen und weiteren betrieblichen Akteuren, aber auch für die Menschen mit Behinderung selbst, hält das Inklusionsamt 36 eigene Publikationen vor, wie außerdem 25 Publikationen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH). Diese können kostenlos telefonisch, per Mail, Fax und online bestellt und innerhalb von Westfalen-Lippe zugeschickt werden. 2020 wurden 16.950 gedruckte Publikationen per Post versandt. Die Publikationen stehen aber auch barrierefrei im Internetauftritt zum Download zur Verfügung. Diese Möglichkeiten der digitalen Information nutzten 6.317 Interessierte. Die Publikationen werden immer wieder überarbeitet oder auch neue Publikationen aufgelegt.

Die vierteljährlich erscheinende Zeitschrift "ZB – Menschen mit Behinderung im Beruf" wird mit einer Auflagenhöhe von jeweils 25.500 Exemplaren an 10.500 Betriebe und Dienststellen in Westfalen-Lippe versandt, die damit vom LWL-Inklusionsamt Arbeit über die Arbeit der Integrationsämter, neueste Rechtsprechung und gute Praxisbeispiele informiert werden.

Die eigene LWL-Messe der Inklusionsunternehmen

Am 18. März 2020 sollte die LWL-Messe der Inklusionsunternehmen in der Messe Dortmund stattfinden. Über 100 Aussteller:innen, darunter circa 80 Inklusionsunternehmen aus Westfalen-Lippe und Teilen des angrenzenden Rheinlandes, wollten ihre Leistungsfähigkeit für und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der breiten Öffentlichkeit zeigen. Eine umfangreiche Jobbörse war geplant und gleichzeitig sollte unter Federführung der bag-if (Das Netzwerk inklusiver Unternehmen in Deutschland) die Vereinigung Europäischer Sozialfirmen, Beschäftigungsinitiativen und sozialer Kooperativen (CEFEC) ihren Euro-

päischen Kongress auf der LWL-Messe abhalten. Doch kurz vor dem geplanten Termin musste die Messe aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden. Der Schutz der Besucher:innen, der Menschen mit Behinderung mit ihrem besonderen Schutzbedürfnis und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machte eine Durchführung unmöglich. Geplant ist, die LWL-Messe der Inklusionsunternehmen nun am 15. März 2023 durchzuführen.

Beteiligung an Messen

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit plante für September 2020 eine gemeinsame Messebeteiligung mit dem LVR-Inklusionsamt an der Branchenmesse für Personalwesen "Zukunft Personal" in Köln. Außerdem sollte im September 2020 der gemeinsame Messeauftritt der beiden Inklusionsämter von LWL und LVR auf der internationalen Fachmesse "Rehacare" in Düsseldorf stattfinden.

Beide Messen wurden aufgrund der Corona-Pandemie leider abgesagt.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit Petra Wallmann

Telefon: 0251 591-3461 E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe ab Seite 134.

Inklusion ist bunt!



Alles rund um das Thema Inklusion & Arbeit

Einblick in die Praxis!

Sie finden in unserem Newsletter Aktuelles rund um das Thema Arbeit und Inklusion. Wir informieren Sie über relevante Termine und Veranstaltungen, geben Einblicke in die Praxis und möchten Sie bei Ihrer Tätigkeit begleiten und inspirieren.

Kommen Sie mit Anregungen und Fragen gerne jederzeit auf uns zu, melden Sie sich gern unter inklusionsamt-arbeit@lwl.org.

Wir wünschen Ihnen eine informative und abwechslungsreiche Lektüre.

Michael Wedershoven
Abteilungsleiter LWL-Inklusionsamt Arbeit

Messen & Veranstaltungen

Seminare & Kongresse



Online-Seminare

Um in der aktuellen Situation weiterhin Informations- und Bildungsangebote bereitzuhalten, erweitern und ergänzen wir unsere Kurse derzeit um zielgruppenorientierte E-Learning-Angebote.

Melden Sie sich jetzt zu unserem Newsletter an unter: www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD), Fachdienste Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen

Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD) 8.1.

"Trotz Corona gut durch das Jahr"

Der Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste umfasst den Fachdienst Inklusionsbegleitung, den Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung und den Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung LWL-Inklusionsamt Arbeit. Das Team des Sachbereichs steuert gemeinsam die insgesamt 20 IFD in Westfalen-Lippe und trägt die Strukturverantwortung diese.

chungen und Netzwerkarbeit. Die Fachkoordination erarbeitet zudem auf Bundesebene im Rahmen auch dafür Sorge, dass in den IFD das komplette

Dienstleistungsangebot für alle Personengruppen § 192 SGB IX vorgehalten wird und die hierfür erforderlichen personellen, fachlichen und sächlichen Anforderungen erfüllt werden.

der Bundesarbeits-

gemeinschaft der

Integrationsämter

und Hauptfürsor-

fachliche Themen

Weiterent-

(BIH)

der

gestellen

wicklung

amt

Arbeit der IFD.

Das LWL-Inklusions-

Arbeit trägt

Die Fachkoordinatorinnen und Fachkoordinatoren dieser drei Fachdienste verfolgen in ihrer Arbeit ein gemeinsames 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 Fallbespre-

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 Klientinnen und Klienten. Zudem kann das LWL-Inklusionsamt Arbeit die psychosoziale Betreuung von Menschen mit Schwerbehinderung auf die IFD übertragen.

Durch die Pandemie wurde die Bedeutung der Arbeit der IFD-Fachkräfte einmal mehr deutlich. Als niederschwelliges Beratungsangebot vor Ort sind sie häufig die erste Anlaufstelle für Klientinnen und Klienten mit einer Schwerbehinderung, wenn es im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz zu Verunsicherungen kommt. Auch die Zunahme an psychischen Belastungen am Arbeitsplatz war für die Fachkräfte in ihrer Arbeit deutlich wahrnehmbar.

Die IFD 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

Schwerbehinderte Menschen gemäß § 192 SGB IX sind insbesondere:

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

Erwerbstätigkeit aus Schule, Werkstatt oder Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation.

Neben der Beratung und Begleitung für den oben genannten Personenkreis mit besonderem psychosozialem Unterstützungsbedarf sowie deren Arbeitgebende kann der IFD auch im Rahmen der Berufsbegleitung bei Unterstützter Beschäftigung (§ 55 Absatz 3 SGB IX, siehe Kapitel 8.6) sowie zur Wahr-

Trotz Corona gut durchs Jahr

Das ist die Herausforderung, der sich das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2020 auch im Sachbereich Steuerung der Integrationsfachdienste gemeinsam mit diesen gestellt hat. Die Pandemie hat unvorbereitet und umfassend Einfluss auf die Arbeitswelt genommen: Arbeitsbedingungen haben sich sehr spontan verändert, Homeoffice wurde eingerichtet, AHA-Regelungen wurden eingeführt, Kurzarbeit wurde oft Realität. Die Arbeitsplätze von schwerbehinderten Arbeitnehmenden in der angespannten wirtschaftlichen Lage zu erhalten und sie in ihren individuellen Bedarfen vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Einschränkungen bestmöglich zu begleiten, stellte die Fachkräfte im LWL-Inklusionsamt Arbeit gemeinsam mit den IFD-Fachkräften vor neue Herausforderungen: Kontakteinschränkungen oder auch die Sorge um das eigene Arbeitsverhältnis führten vermehrt zu Verunsicherungen und Belastungen der Klientinnen und Klienten. Auch vor dem Hintergrund der eingeschränkten Möglichkeiten, Betriebsbesuche oder persönliche Beratungsgespräche als IFD-Fachkraft durchzuführen, wurden gemeinsam kreative Lösungen gefunden, um eine bestmögliche Begleitung in der angespannten Situation sicherzustellen.

nehmung von Leistungen zur Teilhabe der Rehabilitationsträger gemäß § 49 SGB IX beauftragt werden.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat mit den Trägern der IFD unbefristete Verträge abgeschlossen. Die damit verbundene Planungssicherheit trägt zur Kontinuität der Tätigkeit, zur fachlichen Expertise der Teams und damit zur Qualität der IFD bei. Eine Grundlage des Qualitätsmanagements und der Weiterentwicklung des IFD-Angebotes bilden die jährlich stattfindenden Zielvereinbarungsgespräche zwischen dem LWL-Inklusionsamt Arbeit und den einzelnen IFD. Diese folgen einer einheitlichen Struktur, welche die Basis für individuelle qualitative und quantitative Ziele zwischen dem IFD und dem LWL-Inklusionsamt Arbeit darstellt.

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

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

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

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

finden Sie unter www.lwl-inklusionsamtarbeit.de/beratung/integrationsfachdienste. Die IFD-Teamleitungen vor Ort werden Sie entsprechend vermitteln.

Sicherung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Begleitenden Hilfen

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

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



* KASSYS 4.0, Rahmenhandbuch für Integrationsfachdienste/ Instrument zur Qualitätssicherung, gemäß §§ 192 ff. SGB IX Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), c/o LVR-Inklusionsamt, 2018 Die 20 IFD in Westfalen-Lippe haben im Jahr 2020 in mehr als 13.996 Fällen für Menschen mit Behinderungen und deren Arbeitgebende Unterstützungsleistungen in Form von Beratung und Betreuung erbracht. Seit Jahren ist die Geschlechterverteilung bei den betroffenen Personen nahezu identisch: in 57 Prozent der Fälle wurden Männer beraten und betreut. Die Tätigkeit in den IFD hingegen wird überwiegend von weiblichen Mitarbeiterinnen wahrgenommen: von den insgesamt 282 IFD-Fachkräften sind 74 Prozent Frauen.

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

Übergänge begleiten

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

Fallzahlen der IFD Westfalen 2018 bis 2020

	2018	2019	2020
Fälle (Beratung/ Begleitung)	13.182	14.596	13.996
– davon Übergang WfbM	466	548	495
– davon Übergang Schule	3.800	4.394	4.659
– davon Übergang Psychiatrie	Nicht ausge- wiesen	1.104	956

Um eine individuelle und behinderungsspezifische Begleitung und Beratung im IFD sicherstellen zu können, wird in einem ersten Schritt immer die unterstützungsrelevante Behinderung erhoben. In der Gesamtzahl der Aufträge sowie in der Fallverteilung für 2020 spiegeln sich die pandemischen Auswirkungen wieder: Betriebs-, Werkstatt- und Schulschließungen bilden sich direkt auch in der IFD-Arbeit ab. Vermittlungen in Praktika konnten an vielen Stellen nicht realisiert werden und niedrigschwellige Zugänge in Unternehmen waren deutlich erschwert. Auf Seiten der IFD konnten Betriebsbesuche nicht oder erst mit deutlicher Verzögerung durchgeführt werden. Ebenso waren Besuche und persönliche Kontakte von Klientinnen und Klienten im IFD pandemiebedingt oft nicht möglich. Die seitens der IFD zeitnah realisierten Alternativen (Telefon-/Videokonferenzen et cetera) wiederum finden keinen Einfluss in das Dokumentationssystem und können in der Folge auch nicht statistisch ausgewertet werden. Die Aussagen der IFD in Westfalen-Lippe zur Kontaktdichte im Pandemiejahr lassen jedoch den Rückschluss zu, dass die Inanspruchnahme der IFD in 2020 eher zu- denn abgenommen hat.

Auch in 2020 lag in der Mehrzahl der Fälle damit eine seelische, neurologische, hirnorganische und/oder geistige Behinderung vor; die Fallverteilung ist identisch zur Situation in 2019.

Fallverteilung nach Art der Behinderung 2019-2020

	2019	2020
Seelische/neurologische/hirnorga- nische/geistige Behinderung	66 %	66 %
seelische Behinderung	35 %	35 %
hirnorganische/neurologische Behinderung	6 %	6 %
Lernbehinderung/geistige Behinderung	25 %	25 %
Körperbehinderung	15 %	15 %
Körperbehinderung des Stütz- und Bewegungsapparates	10 %	10 %
Körperbehinderung aufgrund organischer Erkrankungen	5 %	5 %
Sinnesbehinderung	19 %	19 %
Hörbehinderung	14 %	14 %
Sehbehinderung	5 %	5 %

Ein wichtiger Schwerpunkt der Tätigkeit der IFD lag auch 2020 in der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse. Die Quote der Arbeitsverhältnisse, die nach einer Begleitung durch den IFD gesichert werden konnten, lag 2020 unverändert bei über 92 Prozent.

Erfolgreiche Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse 2018 bis 2020

	2018	2019	2020
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.484	2.708	2.458
Quote gesicherter Arbeitsverhältnisse	93 %	92 %	92 %
Beendete Arbeitsverhältnisse	172	230	207
 davon Eigenkündigung des Arbeitnehmenden, einver- nehmliche Auflösung oder Auslaufen einer Befristung 	110	151	137
– davon Arbeitgeberkündigung	41	55	42
 davon Renteneintritt (wegen Alter/Erwerbsminderung) 	21	24	28

Beauftragungen der IFD durch Träger der Rehabilitation

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

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

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

Beauftragungen der IFD 2018 bis 2020 im Vergleich

	2018	2019	2020
Betreuungen gesamt	12.423	13.961	13.400
 davon Auftrag LWL- Inklusionsamt Arbeit 	10.975	12.308	12.017
– davon Auftrag Reha-Träger	1.327	1.264	1.069
 davon Auftrag Arbeits- agenturen/optierende Kommunen 	119	273	241

Auch im Jahr 2020 war das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit großem Abstand der Hauptauftraggebende 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 Fachdienstliche Stellungnahme als Entscheidungshilfe für Leistungsträger

Die IFD werden – beauftragt durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit sowie durch die örtlichen Fachstellen - auch im Rahmen von Fachdienstlichen Stellungnahmen tätig. Hierzu erhalten sie in Kündigungsschutzverfahren oder in Fällen der Begleitenden Hilfe einen Auftrag, um entsprechend qualifizierte Gutachten, die der Vorbereitung der Verwaltungsentscheidung dienen, zu erstellen. Im Jahr 2020 haben die IFD insgesamt 1.294 Fachdienstliche Stellungnahmen (FDS) erstellt, davon 945 Stellungnahmen im Rahmen der Begleitenden Hilfen und 68 im besonderen Kündigungsschutz. Zusätzlich wurden in 2020 281 Fachdienstliche Stellungnahmen für andere Sozialleistungsträger gefertigt, in der Regel zur Beurteilung von Anträgen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder auf technische Hilfen am Arbeitsplatz.

Im Rahmen der begleitenden Hilfen wurden zur Sicherung der Arbeitsverhältnisse aufgrund der pandemischen Situation Anpassungen bei der Beauftragung der IFD zur Erstellung einer FDS erforderlich. Betriebsbesuche zur Arbeitsplatzbeobachtung konnten häufig nicht durchgeführt werden; notwendige Angaben

mussten telefonisch erhoben werden. Auch in Kündigungsverfahren wurde die Sachverhaltsaufklärung für die IFD durch die Pandemie oft durch mangelnde Gesprächsmöglichkeiten und Arbeitsplatzbesuche vor Ort erschwert.

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 in besonderem Maße für diese gutachterliche Aufgabe qualifiziert. Die langjährigen qualifizierten Erfahrungen in den IFD sowie die gute Vernetzung vor Ort haben sich insbesondere auch in der Pandemie-Zeit als sehr wertvoll erwiesen: oftmals konnten dadurch "Verständigungsbrücken" in schwierigen Zeiten gebaut und zeitnah kreative Lösungen erarbeitet werden.

Der Blick in die Zukunft

Folgende Herausforderungen erwarten uns im folgenden Jahr:

- Länderspezifische Umsetzung des Qualitätshandbuches 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 in Westfalen-Lippe

8.2. Fachdienst für Inklusionsbegleitung

Flächendeckende Unterstützung trotz Pandemie

Menschen mit Behinderungen sind ein selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt. Jedoch werden Menschen mit einer psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Behinderung häufig mit verschiedenen Vorurteilen konfrontiert – auch im Arbeitsleben. Kolleginnen und Kollegen, die Vorgesetzten und die Arbeitgebenden sind oft unsicher, wie sie mit der betroffenen Person umgehen können oder sollen, deren Behinderung zumeist nicht sicht- und erkennbar ist.

Diese Unsicherheiten, Ängste und auch Missverständnisse belasten das Arbeitsverhältnis und können sich negativ auf die Arbeitssituation und das Arbeitsergebnis auswirken. So unterschiedlich wie die Menschen und ihre Biografien sind, so unterschiedlich sind die Barrieren, die ihnen im Arbeitsleben begegnen können. So stoßen Menschen mit einer körperlichen, Seh- oder Hörbehinderung im Arbeitsleben in erster Linie auf sichtbare Hindernisse und Barrieren – wie fehlende Rampen, fehlende akustische Signale oder fehlende Lichthinweise.

Menschen mit psychischen, neurologischen und/oder kognitiven Behinderungen kämpfen meistens gegen unsichtbare Barrieren, die sich durch einen Mangel an Aufklärung und Wissensvermittlung beim Gegenüber aufgebaut haben. Wenn das betriebliche Umfeld versteht, dass bestimmte Verhaltensweisen behinderungsbedingt sind, wandelt sich Unverständnis meist in Akzeptanz. So kann zum Beispiel ein Mehrbedarf an Pausen oder ein intensiveres Rückzugsbedürfnis der Betroffenen dann eher nachvollzogen und akzeptiert werden.

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

Die Pandemie hat die Arbeit der Fachkoordination wie auch der IFD 2020 nachhaltig beeinflusst:

So galt es, entsprechend der Behinderungsart passende Konzepte zur Informationsvermittlung und zur Begleitung zu entwickeln. Die Bedürfnisse der Betroffenen waren vielschichtig und oftmals durch die Sorge um die eigene Gesundheit oder die der Angehörigen, durch Arbeitsplatzverlust und Existenzängste geprägt. Faktoren, die das Arbeitsverhältnis im Zweifel noch einmal besonders belasten können und der Intervention durch den IFD bedürfen. Aufgrund der Tatsache, dass Betriebsbesuche pandemiebedingt oft nicht erlaubt waren, mussten schnell neue, andere Wege der Kontaktaufnahme und -pflege zu den Betroffenen und deren Arbeitgebenden gefunden werden.

Der Fachdienst ist "Lotse" und Partner der IFD

Die Fachkoordination der Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit ist auch 2020 "Lotse" und Partner der IFD bei der Bewältigung dieser komplexen Aufgaben gewesen. Sie übernimmt für den Personenkreis der Menschen mit psychischen, neurologischen und/ oder kognitiven Behinderungen die Strukturverantwortung für alle 20 IFD in Westfalen-Lippe, die im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit vor Ort tätig sind. Aufgabe der Fachkoordination Inklusionsbegleitung ist es, eine einheitliche Infrastruktur und Prozessqualität zu gewährleisten. Gemeinsam mit den IFD-Fachkräften vor Ort sichert die Fachkoordination die Qualität der Einzelfallberatung und -begleitung in regelmäßigen Fallbesprechungen. Dort werden komplexe Fälle diskutiert und überprüft, das fachliche Handeln im Einzelfall reflektiert und die Einhaltung allgemeiner Standards auf der Grundlage bundesweiter Qualitätsstandards gewährleistet.

Fortbildungen in 2020

Bedingt durch die Kontaktbeschränkungen in 2020 wurden viele dieser Gespräche statt in einem persönlichen Rahmen telefonisch durchgeführt. Mit regelmäßigen Fortbildungen, Seminaren und Fachtagungen sorgt die Fachkoordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit dafür, dass Information und ein gegenseitiger Austausch der Fachkräfte über aktuelle Themen, neue Erkenntnisse in der Arbeitsmarktintegration und die Weiterentwicklung wissenschaftlicher Standards stattfindet. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten 2020 verschiedene geplante Veranstaltungen nicht stattfinden. Insgesamt gelang es – noch – zehn einund zweitägige Seminare durchzuführen.

Der Fachdienst für Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit übernimmt seine Strukturverantwortung darüber hinaus durch die Beteiligung an Personalauswahlverfahren und die kontinuierliche Weiterentwicklung der konzeptionellen Grundlagen der Integrationsfachdienste. Arbeit Fachkoordinator:innen und die IFD arbeiten für die Betroffenen regelhaft als "Tandem": Durch die entsprechende Beauftragung des LWL-Inklusionsamts Arbeit werden die IFD tätig. Mit ihrem fachlich qualifizierten Personal und der erforderlichen praktischen Erfahrung helfen sie dann vor Ort, für den Menschen mit Behinderung und den Betrieb individuelle Lösungen zu finden.

Viele Partner bilden ein flächendeckendes Netz

Die Palette möglicher Unterstützungsleistungen ist dabei groß und reicht von ein- oder mehrmaligen Beratungsgesprächen über ein Jobcoaching am Arbeitsplatz bis hin zu finanziellen Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe oder beteiligter Rehabilitationsträger. Gemeinsam mit den Betroffenen werden entsprechende Hilfen besprochen und beantragt. Bei Bedarf, zum Beispiel bei neurologischen Behinderungen, die die Mobilität oder Sehfähigkeit ein-

schränken, 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 Arbeitgebende 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 Arbeitgebenden.

Trotz der erschwerten Bedingungen für persönliche Betriebsbesuche und Gespräche in der Pandemie wurden 2020 von den 87 Fachkräften, die mit insgesamt 55 Vollzeitstellen in den IFD für diesen Personenkreis zur Verfügung stehen, mehr als 60 Prozent der Gesamtfälle im Bereich der Sicherung beraten und begleitet. In weiteren etwa 20 Prozent der Fälle erfolgte durch diese Fachkräfte zudem eine Begleitung und Beratung von Menschen mit komplexen körperlichen Behinderungen, die sich oftmals durch psychische Begleitsymptomatiken im Arbeitsleben auswirken.

Der Fachdienst Inklusionsbegleitung hat sich im Jahr 2020 personell verändert und unter den besonderen Herausforderungen der Pandemie drei neue qualifizierte Fachkräfte eingearbeitet, die nun das Team ergänzen.

8.3. Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung

Trotz Corona gut durch das Jahr – Die Beratung und Begleitung von Menschen mit Hörbehinderung in Westfalen-Lippe

Corona-AHA-Regeln & Hörbehinderung – Was nun?

Menschen mit einer Hörbehinderung sind auf das Absehen vom Mund des Gegenübers angewiesen. Aber: was kann man noch verstehen, wenn das Mundbild durch einen Mund-Nasen-Schutz verdeckt wird? Wie kann Kommunikation am Arbeitsplatz sichergestellt werden, wenn Dolmetschende aufgrund von Hygienebestimmungen nicht mehr in die Betriebe dürfen?

Der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung hat schnell und bedarfsgerecht auf die coronabedingten Herausforderungen reagiert, zum Beispiel mit der Initiierung von unbürokratischen Beantragungsverfahren für Videodolmetscheinsätze. Bei Bedarf können nun auch Online-Dolmetscheinsätze kurzfristig stattfinden.

In Zusammenarbeit mit dem Fachdienst haben sich die IFD-Fachkräfte für Menschen mit Hörbehinderung engagiert und schnell auf die veränderten Beratungssituationen eingestellt, um Unsicherheiten bedarfsgerecht aufzufangen. So fanden zum Beispiel Betriebsbesuche unter freiem Himmel statt, um Ansteckungsrisiken zu vermeiden und gleichzeitig die barrierefreie Kommunikation sicherzustellen.

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

Gemeinsam mit den qualifizierten Fachkräften in den 20 IFD 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 damit an der Umsetzung einer gelingenden Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Fachkoordinatorinnen für Menschen mit Hörbehinderung nehmen die fachliche Steuerung der IFD für den Personenkreis der Menschen mit Hörbehinderung wahr. Die Aufgaben der Fachkoordination im Rahmen der Strukturverantwortung für die IFD sind vielfältig. Der regelmäßige Fachaustausch in regionalen Gruppen fand pandemiebedingt vor allem in digitalen Formaten statt. Hierbei konnten mit den Fachkräften konkrete hörbehindertenspezifische Fragestellungen aus der Fallbearbeitung erörtert werden.

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Fachkoordination besteht in der Konzeptionierung und Durchführung von entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen für die IFD. Mit Blick in die Zukunft hat die Pandemie die Erforderlichkeit gezeigt, zusätzliche digitale Fortbildungsformate zu konzipieren, um weiterhin die zielgerichtete und fachliche Expertise der IFD-Fachkräfte sicherzustellen.

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.

In 2020 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), aber auch zu den Gegebenheiten am jeweiligen Arbeitsplatz passen. Um insbesondere die steigenden Bedarfe bei technisch herausfordernden Fällen abzudecken, wurde 2020 für 34 Menschen mit besonderem technischen Unterstützungsbedarf eine individuelle Lösung am Arbeitsplatz erarbeitet und umgesetzt. Auch in Bezug auf die veränderten Bedarfe im Kontext der Pandemie konnten notwendige behinderungsbedingte Arbeitsplatzgestaltungen gefunden werden, wie zum Beispiel Lösungen mit Transkriptionsprogrammen zur Übersetzung von Video- und Telefonkonferenzen. Im Vergleich zum Vorjahr hat das Beratungsmodul eine immer breitere Akzeptanz bei den IFD-Fachkräften gefunden. Eine Steigerung der Fallzahlen um 62 Prozent belegt den Erfolg.

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 richten:

In den Kollegenseminaren laden gehörlose Arbeitnehmende bis zu drei hörende Kolleginnen und Kollegen beziehungsweise Vorgesetzte ein, um gemeinsam mit diesen die innerbetriebliche Kommunikation zu reflektieren und zu verbessern. 2020 fanden pandemiebedingt lediglich zwei Kollegenseminare mit jeweils bis zu vier Betrieben statt; für die Zielgruppe der schwerhörigen und ertaubten Arbeitnehmenden konnte pandemiebedingt 2020 leider kein Seminar angeboten werden.

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

Der Übergang Schule-Beruf/KAOA-STAR für Schülerinnen und Schüler mit Hörbehinderung stellt eine wichtige Schnittstelle des Fachdienstes dar. 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. Jugendliche, deren Eltern sowie potenzielle Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe werden begleitet und beraten. Die IFD-Fachkräfte stehen zur Berufs-

orientierung und zum 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 wurde 2020 die Zusammenarbeit mit beteiligten Förder- und Regelschulen sowie weiteren Anbietern zur Planung und Umsetzung der hörbehindertenspezifischen Angebote der Berufsorientierung fortgeführt. Insgesamt waren im Jahr 2020 fünf dreitägige Kommunikationstrainings I für Jugendliche mit Hörbehinderung von Förderschulen sowie eines für Jugendliche mit Hörbehinderung aus dem Gemeinsamen Lernen geplant. Pandemiebedingt konnte davon lediglich eines umgesetzt werden. Die Realisierung von Ersatzterminen wird angestrebt. Um die betroffenen Jugendlichen gezielt in der Auseinandersetzung mit ihrer Behinderung zu fordern und zu fördern, werden die Angebote von Dozierenden mit eigener Hörbehinderung und einschlägigen Erfahrungen in der Arbeit mit der Zielgruppe durchgeführt. Im Kommunikationstraining II findet die konkrete Vorbereitung der Jugendlichen durch das Dozierendenteam auf die Kommunikationsanforderungen nach der Schule statt. In 2020 konnte an vier Förderschulen das Kommunikationstraining II für schwerhörige Schülerinnen und Schüler umgesetzt werden. (Weitere Infos siehe Kapitel 10, KAoA-STAR).

Das Jahr 2020 in Zahlen für die IFD für Menschen mit Hörbehinderung

Zur flächendeckenden Beratung und Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung im Arbeitsleben standen in den 20 IFD im Jahr 2020 38 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

2020 wurden von diesen Fachkräften – trotz der durch die Pandemie besonderen Herausforderungen – 1.933 Menschen mit Hörbehinderung am Arbeitsplatz beraten und beim Einstieg in ein Ausbildungsoder Arbeitsverhältnis unterstützt.

Gebärdensprach- und Schriftdolmetscheinsätze – inklusive Online-Dolmetscheinsätze – 2020 in Zahlen

2020 haben insgesamt **914 Menschen mit Hörbehinderung Dolmetschende** an ihrem Arbeitsplatz in betrieblichen Besprechungen, Konferenzen, Fortbildungen und Betriebsversammlungen eingesetzt. Schwerpunktmäßig wurden hierfür Gebärdendolmetschende genutzt.

Insgesamt waren 2020 im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit **158 Dolmetschende (Gebärdensprach- und Schriftdolmetschende)** im Einsatz; das Volumen der gedolmetschten Stunden lag 2020 bei über 21.590 Stunden. Davon waren 662 Stunden coronabedingte Online-Dolmetscheinsätze.

Auch 2020 beauftragte das LWL-Inklusionsamt Arbeit die SiKA – Sichere Kommunikation am Arbeitsplatz – mit Sitz in Münster mit der Suche, Beauftragung und Abrechnung von Einzel-Dolmetscheinsätzen.

8.3. Praxisfall Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung

Das Verständnis aller für die Auswirkungen einer Behinderung ist das A und O

"Ich habe nichts von meiner Krankheit gesagt, weil ich gehofft habe, ich schaffe es auch so." Es sind die Worte von Wassilia Zirinidou, 37 Jahre alt, Mitarbeiterin bei H&M in Hattingen. Wenn Frau Zirinidou von ihrer Krankheit spricht, dann meint sie das Usher-Syndrom. Usher, umgangssprachlich auch als Taubblindheit bekannt, ist eine in der Regel genetisch bedingte Kombination aus einer Innenohrschädigung und einer degenerativen Netzhauterkrankung Retinitis pigmentosa. Die Retinitis pigmentosa beginnt mit Nachtblindheit und führt zu fortschreitenden Gesichtsfeldeinschränkungen, dem sogenannten "Tunnelblick".

Weniger medizinisch, jedoch nicht unzutreffender, beschreibt Wassilia Zirinidou ihre Erkrankung: "Usher bedeutet für mich, dass ich sehr schlecht sehen und hören kann. Ich habe einen sogenannten Tunnelblick, das heißt ich sehe an den Seiten und nach unten nichts. Außerdem bin ich fast farbblind und nachtblind. Vielleicht bleibt es so, vielleicht werde ich auch ganz blind."

Wassilia Zirinidou spricht heute offen und selbstbewusst über ihre Erkrankung. Das war nicht immer so. Seit 2010 arbeitet sie als Mitarbeiterin im Lager und im Verkauf bei H&M in Hattingen. Eingehende Waren werden von ihr entgegengenommen, entpackt, sortiert, gefaltet, etikettiert und im Verkaufsbereich ausgelegt. Das Lagermanagement wird von ihr weitestgehend alleine übernommen.

Die Arbeitsqualität war stets sehr gut, daran lässt die Store-Managerin Britta Staake keinen Zweifel. "Sowohl ich als auch die Kolleginnen und Kollegen schätzen Wassilias Selbstständigkeit, ihre Zuverlässigkeit und ihr Engagement." Sie betont aber auch, dass "...die





Frau Zirinidou an ihrem Arbeitsplatz im Lager und mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Verkaufsraum

Zusammenarbeit Höhen und Tiefen hatte. Für uns als Betrieb war es gelegentlich schwer nachzuvollziehen, warum Konflikte plötzlich auftraten und was die Ursache war. Manchmal waren es Kleinigkeiten wie ein Karton, der im Weg stand oder Aussagen, die missverstanden wurden, die zu Spannungen zwischen Wassilia und den Kolleginnen führten. Was die Hintergründe der Probleme waren, wurde erst durch die Beratung des Integrationsfachdienstes deutlich."

Seit 2017 berät und begleitet Sebastian Püttelkow vom Integrationsfachdienst Hagen/Ennepe-Ruhr Wassilia Zirinidou und H&M in Hattingen. "Die Beratung verlief in Intervallen. Es gab Phasen des regelmäßigen Austausches und Phasen in denen weder Frau Zirinidou noch H&M die Unterstützung des Integrationsfachdienstes gebraucht haben. Als 2017 die Beratung anfing, war der Beratungsbedarf zunächst hoch. Besonders die Stärkung von Frau Zirinidou im Umgang mit ihrer Behinderung stand im Fokus." Ein Besuch der Deutschen Gesellschaft für Taubblindheit im Haus der Technik in Essen, sowie die flankierenden Beratungen der Fachdienste Hören und Sehen des LWL-Inklusionsamts Arbeit und des Integrationsfachdienstes führten bei ihr zu einem Verständnis dafür, wie sich ihre Behinderungen am Arbeitsplatz auswirken. Hatte sie in der Vergangenheit versucht, ihre Behinderung möglichst vor ihren Kolleginnen und Kollegen geheim zu halten, kann sie heute offen über ihre Einschränkungen am Arbeitsplatz sprechen. "Wegen des Tunnelblicks muss ich vorsichtig gehen und aufpassen, damit ich nicht stolpere und hinfalle oder mir den Kopf stoße (...). Darum fällt es mir auch so schwer schneller zu arbeiten. Ich brauche mehr Zeit, um zu gucken, ich muss mich dafür sehr anstrengen."

Auch ihre Gefühle, sich wegen ihrer Hörbehinderung am Arbeitsplatz ausgegrenzt erlebt zu haben, kann Frau Zirinidou mittlerweile klar benennen. "Wenn alle durcheinander reden, verstehe ich nichts mehr. Ich fühle mich dann ausgeschlossen." Hier veränderte sich die Haltung zu ihrer Behinderung, wie Herr Püttelkow wie folgt beschreibt:

"Für Frau Zirinidous Persönlichkeitsentwicklung und ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz war es entscheidend, dass sie verstand, wie ihr berufliches Handeln durch ihre Hör- und Sehbehinderung beeinflusst wird. Auf der Grundlage dieses Verständnisses baute die weitere Beratung auf." Mit allen Beteiligten wurden Maßnahmen entwickelt, die ihr den Arbeitsalltag erleichterten.

Der Lagerbereich wurde, nach einer Beratung des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderung des LWL-Inklusionsamts Arbeit, umgebaut und übersichtlicher gestaltet. Stolperfallen und potenzielle Gefahren wurden beseitigt, sodass sie sich trotz ihres eingeschränkten Sichtfeldes sicher im Lager orientieren und bewegen kann. Über einem Falttisch, an dem sie die Ware für den Verkaufsbereich vorbereitet, wurde eine neue, hellere Lampe angebracht, um den Arbeitsbereich ausreichend auszuleuchten. Zudem wurde ein Pagingsystem installiert, mit welchem sie über einen Vibrationsmelder im Brandfall gewarnt oder von den Kolleginnen und Kollegen gerufen werden kann.

Mitarbeitergespräche zwischen Britta Staake und Wassilia Zirinidou werden regelmäßig von einem Gebärdensprachdolmetschenden begleitet, damit Wassilia Zirinidou in den innerbetrieblichen Informationsfluss eingebunden wird. Missverständnisse in Folge des eingeschränkten Hörvermögens reduzieren sich so auf ein Minimum.

Für Herrn Püttelkow ist aber noch ein anderer Aspekt wichtig: "Die Unterstützungs- und Beratungsangebote wirken sich in besonderer Weise positiv aus, wenn schwerbehinderte Arbeitnehmende offen mit der Erkrankung am Arbeitsplatz umgehen und das Arbeitsumfeld bereit ist, auf die besonderen Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung einzugehen. Hier waren sowohl Wassilia Zirinidou als auch der Betrieb auf die Erklärungen des Integrationsfachdienstes bezüglich der Auswirkungen der Behinderungen angewiesen. Gepaart mit dem Engagement und der Unterstützung von Britta Staake und der Belegschaft konnte die Grundlage eines gegenseitigen Verständnisses geschaffen werden. Frau Zirinidou wird es so heute ermöglicht, entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrer Fachkompetenz eingesetzt zu werden."

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von H&M haben nun mit dem coronabedingten Lockdown zu kämpfen. Durch das Tragen der Atemmasken wird auch die Kommunikation für Frau Zirinidou im Store erschwert. All dies lässt aber keinen Zweifel bei Frau Zirinidou an ihrer Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber und ihrer Zukunft bei H&M zu: "Ich möchte sehr gerne weiter arbeiten bei H&M. Mir ist mein Arbeitsplatz sehr wichtig (...). Ich hoffe, dass ich noch lange bei H&M bleiben kann."

8.4. Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung

"Trotz Corona gut durch das Jahr!" Sicherstellung der Beratung für Menschen mit Sehbehinderung in Westfalen-Lippe

In unserer Lebens- und Arbeitswelt haben wir Informationen zumeist schnell aufzunehmen und zu verarbeiten – 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?

Um Arbeitsverhältnisse zu sichern, sind passgenaue Lösungen für individuelle Arbeitsanforderungen zu finden. Dies ist eine tägliche und gemeinsame Anforderung in der Beratung von Menschen mit Sehbehinderung in Westfalen-Lippe. Im Jahr 2020 stand diese Aufgabe nun unter der besonderen Herausforderung der pandemischen Auswirkungen.

Der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung steuert ein flächendeckendes Unterstützungssystem für Menschen mit Sehbehinderung zu beruflichen Themen. Es besteht aus sechs Schwerpunkt-Integrationsfachdiensten (IFD) sowie dem Beratungszentrum für Menschen mit Sehbehinderung beim LWL-Berufsbildungswerk Soest (LWL-BBW Soest). In Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf wird die passgenaue Versorgung mit technischen Arbeitshilfen sichergestellt. Auch durch die Vernetzung mit Augenkliniken, Selbsthilfeorganisationen und arbeitsmedizinischen Stellen lassen sich für die Betroffenen im Regelfall individuelle Lösungen für die jeweilige Arbeitsplatzproblematik finden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachdienst koordinieren unter anderem die Qualifizierung der Fachkräfte bei den IFD und dem Beratungszentrum. In 2020 konnten nicht alle geplanten Fachtagungen und Workshops aufgrund der Auswirkungen der Pandemie in Präsenz umgesetzt werden. Um den IFD-Fachkräften und dem Beratungszentrum dennoch fachlichen Austausch und Weiterbildung zu ermöglichen,

wurden die Konzepte auf virtuelle Formate angepasst und damit ein (reduziertes) Angebot an Online-Seminaren geschaffen.

Die Fachkoordination durch den Fachdienst beinhaltet auch die fachliche Abstimmung und Sicherstellung der hohen fachlichen Qualität der Hilfsmittelempfehlungen und Fachdienstlichen Stellungnahmen, wie auch die Einbindung der Beratenden des BBW Soest in die Gesamtberatungsstruktur.

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

In 2020 stellten die Auswirkungen der Pandemie die Fachberatung für Menschen mit Sehbehinderung vor besondere Herausforderungen. Lockdownphasen und eingeschränkte Möglichkeiten Dienstreisen und damit Beratungen und Besprechungen in den Schulen und an den Arbeitsplätzen durchzuführen, machten ein anderes Arbeiten erforderlich – Besprechungen und Beratungen fanden zumeist per Telefon- oder Videokonferenzen statt.

Besprechungen in großer Runde, zum Beispiel die Beratungsgespräche zur Gestaltung von Arbeitsplätzen mit den Beschäftigten mit Sehbehinderung zusammen mit den Vertretenden der Personalverwaltung, des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Arbeitsmedizin, Vorgesetzten und der Fachstelle wurden in digitaler Form umgesetzt. Hier konnte man durch gezieltes Erfragen von Situationen und Strategien im Umgang mit der Sehbehinderung und auch Fotos des jeweiligen Arbeitsplatzes im Vorfeld der Gespräche den individuellen Bedarf gut einschätzen.

Beratung durch die IFD-Fachkräfte

Um Arbeitsverhältnisse langfristig zu sichern, beraten und unterstützen die IFD-Fachberater:innen für Menschen mit Sehbehinderung im Arbeitsleben Betroffene sowie deren Arbeitgebende. Die Beratung umfasst die Auswirkungen von Seheinschränkungen und die Möglichkeiten zur Kompensation, zur Anpassung von Arbeitsabläufen und möglichen Unterstützungsleistungen. Die Fachkräfte empfehlen technische und optische Arbeitshilfen, die weitere 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.

Auch hier reagierten die Fachkräfte in 2020 auf die besonderen Anforderungen. Waren Beratungen in Präsenz vor Ort an den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar, fanden auch diese per Telefon- oder Videokonferenz statt. Allen Beteiligten war bewusst, dass dies nicht die Beratung vor Ort ersetzen kann und gegebenenfalls weitere Beratungen und ein Nachjustieren am Arbeitsplatz der Betroffenen nach Beendigung des Lockdowns erforderlich sein wird. Anfragen von betroffenen Menschen und deren Arbeitgebenden drehten sich auch um Fragen zur Gestaltung von den durch die Pandemie verstärkt genutzten Homeoffice-Arbeitsplätzen.

Aktuell sind 6,4 Stellen mit acht Fachkräften bei den Integrationsfachdiensten für den Bereich Begleitende Hilfen/Sicherung eingesetzt. Im Jahr 2020 wurden 453 Menschen mit Sehbehinderung (228 Frauen, 225 Männer) sowie deren Arbeitgebende beraten und unterstützt.

Die IFD-Fachkräfte initiieren in ihrer Fallverantwortung Beratungen im LWL-BBW Soest, Schulungen durch die Softwaretrainer:innen 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 sehbehinderten-spezifischen Angebote in diesem Bereich geführt.

Bei den IFD sind derzeit in Westfalen-Lippe acht IFD-Fachkräfte für Schülerinnen und Schüler mit Sehbehinderung im Bereich KAoA-STAR eingesetzt, mit einem Umfang von 4,75 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, beziehungsweise zu vorbereitenden Maßnahmen.

Weitere Informationen – auch zu den besonderen Herausforderungen der Pandemie – siehe Kapitel 10, 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 an Arbeits- oder Praktikumsplätze ausgeliehen werden sowie Schulungen durch Softwaretrainer:innen durchgeführt werden. Auch Installationsunterstützungen und Testungen auf Barrierefreiheit gehören mit zum Portfolio der Unterstützungsleistungen.

Die Umsetzung dieser Unterstützungsleistungen war in 2020 maßgeblich von den Auswirkungen der Pandemie beeinflusst. Aufgrund der geltenden Kontaktbeschränkungen und während der Lockdownphasen konnten die Leistungen teilweise nur eingeschränkt oder gar nicht umgesetzt werden.

Erste Versuche, Schulungen als sogenannte remote-Schulungen im virtuellen Raum umzusetzen, erwiesen sich als probates Mittel, je nach Situationen und Anforderungen des Einzelfalls. In 2020 konnten trotz der Auswirkungen der Pandemie 123 Feststellungen des Funktionalen Sehvermögens (65 Frauen, 58 Männer) durchgeführt werden, 53 Schulungen (36 Frauen, 17 Männer) wurden beauftragt und mit 111 Schulungseinheiten (Einheit: 4 Unterrichtsstunden) abgeschlossen. In 75 Fällen (42 Frauen, 33 Männer) wurden Hilfsmittel aus dem Hilfsmittelpool kurzfristig zur Verfügung gestellt. Vier Testungen und Gutachten auf Barrierefreiheit von Anwendungsprogrammen wurden insgesamt durchgeführt – zum Teil mit mehreren Terminen, Nachtestungen und Beratungen der Softwarehersteller sowie auch entsprechender Installationsunterstützung.

Arbeitsplätze für blinde Menschen in Corona-Zeiten

Telefon-Vermittlungsplatz bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

"Sie erreichen uns unter der bundeseinheitlich zentralen Rufnummer 0561 785-0. Die Rufnummer Ihres Ansprechpartners finden Sie auf allen Schreiben der SVLFG."
So steht es auf der Homepage der SVLFG. Hinter der zentralen Rufnummer verbirgt sich eine virtuelle Telefonzentrale mit 20 Mitarbeitenden an unterschiedlichen Standorten – unter anderem in Münster. Seit 1975 arbeitet Ida Hölscher hier als Telefonistin. Mit ihrer freundlichen Stimme begrüßt sie die Anrufenden, klärt das Anliegen und vermittelt routiniert an die richtigen Stellen im gesamten Bundesgebiet.

Gestartet ist sie 1975 nach ihrer Ausbildung zur Telefonistin an der Blindenschule. Der Vermittlungstechnik konnte man noch beim Wählen zuhören und als Arbeitshilfe standen lediglich eine Blindenschriftschreibmaschine und Knöpfe mit vibrierenden Stiften am Vermittlungstisch zur Verfügung. Angemeldete Ferngespräche mussten auf einer elektrischen Schreibmaschine dokumentiert werden. Die Rufnummern aller Beschäftigten am Standort musste sich Ida Hölscher merken.

In den 80er Jahren zogen mit neuer Vermittlungstechnik die ersten Computer in die Telefonzentrale ein. In der Handhabung einer kleinen 29-stelligen Braillezeile mit integrierter Tastatur wurde Frau Hölscher geschult – damals schon mit Unterstützung der ehemaligen Hauptfürsorgestelle. Auch spezialisierte Hilfsmittelfirmen unterstützten bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und integrierten die Anzeigen der Telefonanlage in die erforderliche Hilfsmitteltechnik. So war Frau Hölscher die erste Mitarbeiterin, die mit einem Personalcomputer gearbeitet hat und konnte Sorgen und Ängste der Kolleginnen und Kollegen vor der neuen Technik zerstreuen: "Wenn ich als blinder Mensch damit arbeiten kann, dann könnt ihr das bestimmt auch."

Die Entwicklung blieb natürlich nicht stehen – die Hilfsmittel- und Vermittlungstechnik, der Einzug grafischer

Benutzeroberflächen und die zunehmende Vernetzung einhergehend mit organisatorischen Veränderungen erforderten eine stete Anpassung nicht nur in der Technik. Der Arbeitsplatz ist mittlerweile mit einer 80-stelligen Braillezeile, einem Screenreader zum Auslesen der Bildschirminformation und einem vernetzten Computer mit aktuellem Betriebssystem ausgestattet.

Immer wieder beraten wird sie durch den IFD-Fachberater für blinde Menschen, wenn Anforderungen am Arbeitsplatz andere technische Lösungen oder Anpassungen und Schulungen erfordern. Die Fachstelle behinderte Menschen im Beruf der Stadt Münster unterstützt bei der Förderung dieser technischen Arbeitshilfen, die Schulungen werden weiterhin durch Hilfsmittelfirmen und das Beratungszentrum vom LWL-Berufsbildungswerk Soest erbracht.

Mit der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen stellte sich die Frage nach der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes. Besonders für Menschen ohne Sehvermögen ist es eine große Herausforderung, Hygiene- und Abstandsregelungen einzuhalten – gerade der Weg zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist schwierig. Die technische Umsetzung war dagegen kein großes Problem – mit der richtigen Einstellung am Router konnte der Arbeitsplatz vollständig als Telearbeitsplatz zu Hause eingerichtet werden und dieser unterscheidet sich auch nicht von der ursprünglichen Installation am alten Arbeitsplatz.

"Ich vermisse schon meine Kolleginnen und Kollegen", sagt Ida Hölscher "da aber auch viele zu Hause arbeiteten, beschränkt sich der Kontakt halt auf das Telefon." Ida Hölscher ist sehr zufrieden mit der neuen Arbeitssituation, spart sich den Weg zur Arbeit, ist geschützter in den eigenen vier Wänden und für alle Anrufenden bleibt sie die stets freundliche Stimme aus der "Telefonzentrale".

8.5. Das niederschwellige Angebot "Übergang Psychiatrie" bei den IFD in Westfalen-Lippe

Das niedrigschwellige Angebot "Übergang Psychiatrie" besteht beim LWL-Inklusionsamt Arbeit seit 2011. Es hat das Ziel, Menschen mit Behinderung und ihnen gleichgestellte Personen im Sinne des § 2 SGB IX, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben eingeschränkt sind, zu begleiten.

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

In Folge dieser Entwicklungen wurden in den 20 IFD für den Aufgabenbereich Übergang Psychiatrie insgesamt 17,25 Vollzeitstellen geschaffen. Die Kosten für die Wahrnehmung dieser Aufgabe belaufen sich auf rund 1,5 Millionen Euro jährlich, die aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

Inhaltlich gilt es, geeignete Maßnahmen umzusetzen, die eine Inklusion von besonders von Ausgrenzung betroffenen Menschen ermöglichen. Ergänzt wurden 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 seelischer Erkrankungen wissen. Sie kennen den lokalen Arbeitsmarkt und die vor Ort vorhandene Unterstützungsinfrastruktur. Sie sind in Netzwerke eingebunden und stehen im engen Kontakt mit verschiedenen Leistungsträgern, damit eine optimale Begleitung aus einer Hand ermöglicht werden kann.

Ergebnisse 2020

Pandemiebedingt mussten die IFD vor Ort sehr flexibel auf die veränderte Situation reagieren. So mussten neue Wege der Kontaktaufnahme und -pflege zu den Klientinnen und Klienten aufgebaut werden; insbesondere der gerade bei psychisch behinderten Menschen so wichtige persönliche Kontakt musste kompensiert werden. Die Adressat:innen dieses Angebots waren durch die coronabedingten Veränderungen, die oft besorgniserregenden Berichterstattungen in den Medien und persönliche Krankheits- oder Quarantäneerfahrungen noch einmal besonders belastet. Gleichzeitig konnten durch die Pandemie die niedrigschwelligen Kontakte in Betriebe nicht wie in der Vergangenheit gepflegt werden. Bestehende Netzwerke zu anderen Leistungsträgern wie der Deutschen Rentenversicherung und den Agenturen für Arbeit unterlagen ebenfalls persönlichen Kontaktbeschränkungen.

Im Jahr 2020 wurden die insgesamt 29 IFD-Fachkräfte, die im Aufgabenbereich Übergang-Psychiatrie tätig sind, dennoch insgesamt 953 Mal beauftragt.

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 2020 in der Initiierung von Maßnahmen zur Durchsetzung von Sozialleistungen und Existenzsicherung. Ist der Reha-Status geklärt, sind in der Regel weitere Maßnahmen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, wie

zum Beispiel ein Arbeitstraining, eine Belastungserprobung oder Annäherungs- und Erprobungsmaßnahmen im allgemeinen Arbeitsmarkt möglich. Auch hier leisteten die IFD-Fachkräfte den Betroffenen Unterstützung. Daneben fanden durch die Fachkräfte auch 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.

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 Akteur:innen 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 steigenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf.

Die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste liegt beim LWL-Inklusionsamt Arbeit und wird für den Bereich "Übergang Psychiatrie" durch die Fachkoordination Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit wahrgenommen. Das Team setzt sich aus erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens zusammen. Diese beauftragen die beteiligten IFD, gewährleisten eine einheitliche Infrastruktur und Prozessqualität. Die Verantwortung für die Ausführung der Leistung trägt das LWL-Inklusionsamt Arbeit. Diese Struktur- und Einzelfallverantwortung wird seitens des LWL-Inklusionsamts Arbeit durch regelmä-Bige Fallbesprechungen, Beratungen vor Ort, Zielvereinbarungen, Beteiligung an Personalauswahlverfahren, Durchführung von Fachtagungen, Seminaren und Fortbildungen und die Weiterentwicklung der konzeptionellen Inhalte der Arbeit gewährleistet.

8.6. LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche

Die durch psychische Erkrankungen bedingten Fehlzeiten nahmen in letzten Jahren weiterhin zu. Ebenso steigt das Risiko, aufgrund einer psychischen Erkrankung frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Die Corona-Pandemie wirkt hier wie ein Brennglas, welches die Belastungen in der Arbeitswelt verstärkt: ein Stresstest sowohl für Unternehmen als auch für ihre Mitarbeitenden. Um die Leistungsfähigkeit im Job zu sichern, ist Gesundheitsvorsorge längst keine individuelle Angelegenheit mehr; vielmehr wird sie zur strategischen Führungsaufgabe.

Diesen Prozess begleitet der Präventionsfachdienst mit der Weiterentwicklung seines systematischen Angebots, damit die Unternehmen in der Region Westfalen Lippe psychischen Erkrankungen und Behinderungen sowie Suchterkrankungen aktiv vorbeugen können.

Aufgabenstellung vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie

In Deutschland wird jährlich bei 11 Prozent der Erwachsenen eine neu auftretende psychische Erkrankung diagnostiziert. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Jenseits von arbeitsbedingten Belastungen spielen die persönliche Veranlagung und das soziale Umfeld eine Rolle. Auch die Sensibilisierung der Gesellschaft und des psychosozialen Hilfesystems führen zur gesteigerten Wahrnehmung von psychi-

schen Erkrankungen, die damit häufiger diagnostiziert werden.

Durch die Corona-Pandemie hat sich diese Situation weiter verschärft:

Beschäftigte können durch die Verdichtung der Arbeit und Mehrarbeit in Folge erkrankter Kolleginnen und Kollegen stark belastet sein. Hinzu kommen Überforderungen aufgrund der neuen Arbeitssituationen mit Digitalisierung und Homeoffice. Es kann zum Verschwimmen der Grenze zwischen Beruf und Privatleben kommen. Viele Mitarbeitenden müssen zudem den Spagat zwischen Homeoffice und Homeschooling leisten. Bei Anderen entstehen Belastungen durch die Einsamkeit im Homeoffice und reduzierte persönliche Begegnungen. Eine Arbeitsplatzunsicherheit in vielen Branchen verstärkt das Gefühl der inneren Anspannung. Bei einigen Tätigkeiten besteht ein erhöhtes Infektionsrisiko (zum Beispiel öffentlicher Personennahverkehr, Einzelhandel) oder ein erhöhter Arbeitsdruck (zum Beispiel Zusteller).

Die Möglichkeiten des Präventionsfachdienstes

Angebunden an die Bernhard Salzmann Klinik und das LWL-Inklusionsamt Arbeit bietet der LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche die besondere Chance, zielgerichtete Angebote auch für aktuelle Herausforderungen im Arbeitsleben zu entwickeln.



Abbildung 1: Herausforderungen der Beschäftigten durch die Corona-Pandemie

Dem Präventionsauftrag folgend ist es die Aufgabe, gemäß §§ 167 und 185 SGB IX sowie § 29 SchwbAV Unternehmen und öffentliche Einrichtungen in Westfalen-Lippe zu beraten.

Wie unterstützt der LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche die Verantwortlichen in den Betrieben?

Im LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche wird auf Grundlage der bisherigen Angebote und Erfahrungen kontinuierlich ein systemisches Vorgehen entwickelt, das die Resilienzfähigkeit der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden langfristig stärkt. Dabei steht das Verständnis für einen typischen Belastungsverlauf im betrieblichen Kontext im Fokus.

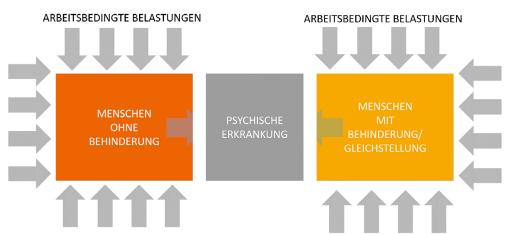
Vor dem Hintergrund der "modernen Herausforderungen" wird unter Einbeziehung verschiedener Expert:innen ein Prozess zum typischen Verlauf von psychischen Belastungen von Beschäftigten erarbeitet und seine Anwendbarkeit in Seminaren in der Praxis erprobt. Deutlich wird dabei, dass die Maßnahmen umso erfolgreicher sind, je früher sie ansetzen. Je stärker sich eine psychische Erkrankung manifestiert, desto größer wird das Risiko der Berentung oder Arbeitslosigkeit.

Nicht nur in Krisenzeiten sind gute Führung, Kommunikation und Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter essentiell, um eine vertrauensvolle Atmosphäre herzustellen, in der es sich leichter über psychische Belastungen sprechen lässt. Deutlich wird, dass das Thema Prävention psychischer Belastungen kein Spezialgebiet der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist. Es betrifft alle Bereiche der Unternehmensentwicklung. Vor diesem Hintergrund und mit dem Bewusstsein, dass auch nach der Corona-Pandemie viele Herausforderungen bestehen bleiben, hat der LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche seine bestehenden Angebote auf den Prüfstand gestellt und weiterentwickelt:

Die etablierten Seminare zum Thema Prävention psychischer Belastungen und Suchtprävention wurden überarbeitet und in Konzepte überführt, die sich auch in Form von Videokonferenzen durchführen lassen. Der Fachdienst steht vor der Herausforderung, die Erfolgsfaktoren der Seminare, zu denen vor allem der persönliche Austausch, Diskussion und Selbsterfahrung gehören, in digitale Formen zu übertragen. Es hat sich gezeigt, dass auch Arbeitsgruppen und Diskussionen, selbst das Netzwerken, in diesen Formaten machbar sind.

Obwohl der zwischenmenschliche Austausch nur reduziert stattfinden konnte, war das Feedback der Unternehmen durchweg positiv. Einige Organisationen meldeten zurück, dass sie zukünftig weiter auf digitale Seminarformen zurückgreifen wollen, da zum Beispiel der zeitliche Aufwand (An- und Abfahrt) deutlich reduziert wird.

Abbildung 2: Generelle Belastungen



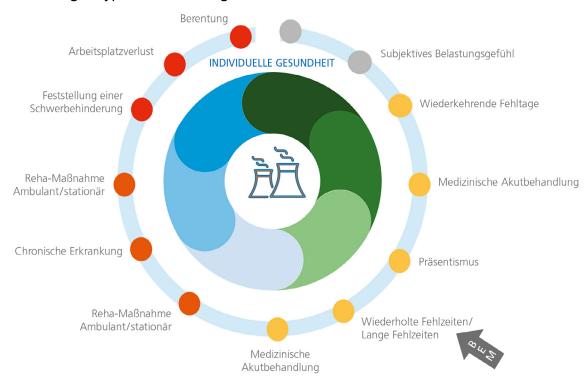


Abbildung 3: typischer Belastungsverlauf

Sichtbar wurde auch, dass der Bedarf nach längerfristiger Begleitung, in der die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens Berücksichtigung finden, weiter zunimmt.

Neu entwickelt wurde das Konzept Prävention mit System – Handlungsleitfaden zur Professionalisierung – mit Schwerpunkt auf einer praxisorientierten Herangehensweise, die die aktuellen Bedarfe der Digitalisierung und ihre Folgen für die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt. Aufbauend auf dem vorhandenen Präventionssystem des jeweiligen Betriebes ist es integrativ und bezieht, angefangen von der oberen Führungskraft, alle Ebenen der Mitarbeitenden ein. Im Sinne der stetigen Weiterentwicklung gemäß eines Vorgehens nach dem Deming-Kreis "Plan-Do-Check-Act" stehen Ausbau und Erhalt eines langfristigen Präventionssystems psychischer Gesundheit im Fokus.

Analog zur individuellen Konzeptentwicklung wurden Projekte wie "Der Teilnehmer ist der beste Lehrer" und "Ausgezeichnet durch Erfahrung" in enger Abstimmung mit dem Jobcenter Bielefeld neu entwickelt und durchgeführt.

Angebotene Produkte 2020 – Eine Übersicht zum Leistungsportfolio

- Beratung und Schulung für Personalverantwortliche und Personalvertretungen zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie von Maßnahmen zur Prävention psychischer und Suchterkrankungen, inklusive der Beratung von 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.
- Weiterbildung zur **Betrieblichen Ansprech-Person – Prävention (BAP-P).** Das Curriculum dieser 1,5-jährigen Weiterbildung wurde erneut analysiert und den aktuellen Bedürfnissen des Marktes weiter angepasst. Als Reaktion auf die coronabedingten Einschränkungen wurden die Inhalte der einzelnen Weiterbildungsblöcke didaktisch überarbeitet und in digitaler Form angeboten.

Abbildung 4: Netzwerk Fachdienst



• Moderation von BGM-Arbeitskreisen, Teilnahme an Fachforen und Öffentlichkeitsarbeit zur betriebsinternen aber auch institutionsübergreifenden Vernetzung. 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 **Einzelfallberatung** steht der Fachdienst den Beschäftigten der Integrationsfachdienste und den regionalen Fachstellen für Menschen mit Behinderung in Westfalen und Lippe im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren und bei Bedarf zu psychosozialer Fallberatung/Fallsupervision, schriftlichen, fachdienstlichen Stellungnahmen aber auch für Fortbildungsmaßnahmen zur Seite.
- Fallsupervision im Unternehmen bei individuellen Fragestellungen und schwierigen Fällen.
- **Fachtag** zu aktuellen Themen für LWL-qualifizierte Betriebliche AnsprechPersonen und Führungskräfte, insbesondere Personalleiter:innen, Betriebsrat:innen, Schwerbehindertenvertreter:innen, Betriebssozialdienste und Teilnehmer:innen der gesundheitsbezogenen innerbetrieblichen Arbeitskreise.

• 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 kann der LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche gemeinsam mit den zuständigen Ansprechpersonen ein passgenaues Präventionssystem entwickeln und in der Folge weiterführende Fachseminare durchführen.

Abbildung 5: Leistungsportfolio 2020



• Kurse für unterschiedliche Zielgruppen

Die Veranstaltungen unterteilen sich in folgende Zielgruppen:

- Kursangebot des LWL-Inklusionsamts Arbeit (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.

• Fachspezifische Arbeitskreise

Hierzu zählen unter anderem der Arbeitskreis Sucht und Betriebliches Gesundheitsmanagement in verschiedenen Regionen des Einzugsgebietes.

Ausblick

Der LWL-Präventionsfachdienst wird sich auch in Zukunft den Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitsbedingungen und -situationen stellen. In Kooperation mit allen Beteiligten sollen auch zukünftig passgenaue Angebote für alle Zielgruppen (Arbeitgebende, Integrationsfachdienste et cetera) entwickelt werden.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Steuerung der Integrationsfachdienste/ Fachdienst für Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen, Präventionsfachdienst Sucht und Psyche Daniela Wolff

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

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe ab Seite 143.

Kolleginnen und Kollegen helfen Kolleginnen und Kollegen

Betriebliche AnsprechPersonen bieten Kolleginnen und Kollegen ganz niederschwellig ein Kontakt- und Beratungsangebot.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen hat der Gesetzgeber 2017 Anpassungen des Sozialrechts vorgenommen, infolge derer die präventiven Sichtweisen im betrieblichen Gesundheitsmanagement dominieren. Demnach ist die "Betriebliche Ansprech-Person – Prävention" (BAP-P) ein wesentlicher Akteur im betrieblichen Präventionssystem.

Mit dem Ziel, ein niedrigschwelliges Kontakt- und Beratungsangebot auf Augenhöhe im betrieblichen Kontext zu schaffen, wurde vom LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche in Weiterentwicklung der Ausbildung zur Suchtkrankenhelferin beziehungsweise zum Suchtkrankenhelfer die Weiterbildung zur Betrieblichen AnsprechPerson – Prävention ins Leben gerufen.

Aufgabe der Ansprechperson ist es, am Arbeitsplatz für Menschen mit psychischer Belastung/Erkrankung oder bei Suchtproblematik als kompetente Ansprechperson erreichbar zu sein. Die Relevanz der Arbeit der BAP-P hat

sich seit vielen Jahren in der Praxis bewährt und wurde fortlaufend evaluiert. Damit ist einerseits eine breite betriebliche Akzeptanz für den konsequenten und vorurteilsfreien Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb sichergestellt, andererseits wird eine individuelle Problembearbeitung nach Bedarfslage ermöglicht:

"Ziel ist immer, bei betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so frühzeitig wie möglich eine Auseinandersetzung mit ihrer Problematik anzustoßen und ihnen dabei bestmögliche Unterstützung zukommen zu lassen", sagt Sabine Luberichs, Psychologin des LWL-Präventionsfachdienstes Sucht und Psyche. "So können Mitarbeitenden- und Unternehmensinteressen in Einklang gebracht werden."

Die Weiterbildung richtet sich an Mitarbeitende mit einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung, Schwerbehindertenvertretungen sowie Arbeitneh-

Abbildung: Welche Aufgaben hat die Betriebliche AnsprechPerson im Betrieb



mende, welche die Bereitschaft zur Reflexion ihrer Denk- und Verhaltensmuster mitbringen.

Von den Grundlagen psychischer Problemlagen bis hin zu Kenntnissen von externen Hilfesystemen: in der eineinhalbjährigen Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden Unterstützung und Sicherheit in der Begleitung und Beratung von betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Ein wesentlicher Eckpfeiler dieser Fortbildung ist das Einüben kollegialer Beratung und klientenzentrierter Gesprächsführung. Im kontinuierlichen Wechsel der Unterrichtsformen zwischen theoretischem Input und praktischen Übungen erlangen die Teilnehmenden Handlungssicherheit in der Begleitung ihrer Kolleginnen und Kollegen. Im Rollenspiel ebenso wie mittels Reflexion konkreter Fälle erweitern sie ihre Beratungskompetenz und setzen sich parallel mit der eigenen Rolle auseinander. Dabei lernen sie, Grenzen zu erkennen und Potenziale zu nutzen.

Eine Mischung aus Präsenzveranstaltungen und Videokonferenzen ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer digitalen Zukunft. In der direkten Anwendung lernen die Teilnehmenden, wie Gesprächstechniken auch in Videokonferenzen umzusetzen sind.

Die positiven Rückmeldungen aus den Betrieben und die starke Nachfrage dieser Weiterbildung – gerade in Zeiten von Corona – verdeutlichen den Bedarf in und Nutzen für die Unternehmen. Das Prinzip "Kolleginnen und Kollegen helfen Kolleginnen und Kollegen" ist der greifende Ansatz, welcher der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz folgt und den aktuellen Bedürfnissen der Unternehmen gerecht wird.



Sabine Becker, 54 Jahre, Krankenschwester

Ein Praxisbeispiel:

Sabine Becker ist 54 Jahre alt und arbeitet seit 32 Jahren als Krankenschwester. Sie ist alleinerziehende Mutter. Trotz der stetigen Zunahme der Arbeitsbelastungen wird sie als engagierte, immer gut gelaunte und kompetente Mitarbeiterin geschätzt. Zu welchem Zeitpunkt sich die Situation geändert hat, kann die Stationsleitung rückblickend nicht sagen. Plötzlich reagiert Sabine gereizt auf die Patient:innenwünsche und die Kolleginnen und Kollegen beschweren sich über ihre Unzuverlässigkeit. Ihr Krankenstand steigt rasant. Die Stationsleitung sucht das Gespräch mit Sabine und bittet sie, die Betriebliche AnsprechPerson der Klinik aufzusuchen.

Die professionell geführten Gespräche auf kollegialer Augenhöhe verdeutlichen, dass ihre Probleme tiefgreifender sind. Die Betriebliche AnsprechPerson vermittelt Sabine in eine ambulante Psychotherapie und begleitet sie zur ersten Sitzung. Auch bei der Rückkehr zum Arbeitsplatz unterstützt die Betriebliche AnsprechPerson die Wiedereingliederung mit flankierenden Gesprächen. Sabine hat gelernt, frühzeitig auf Stress zu reagieren und hat wieder Freude an der Arbeit!

8.7. Unterstützte Beschäftigung – UB

Berufsbegleitung nach § 55 Absatz III SGB IX

Platzieren – Qualifizieren – Begleiten, so heißt der Leitsatz der Unterstützten Beschäftigung, einem Angebot für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine intensive und individuelle Unterstützung benötigen, damit sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können.

Die Unterstützte Beschäftigung ist ein Angebot nicht nur für Schulabsolventinnen und Schulabsolventen aus Förderschulen oder inklusiv beschulte Schülerinnen und Schüler aus Regelschulen, sondern auch für Beschäftigte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM), die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen. Auch Arbeitnehmende, die im Laufe ihres Lebens so schwer seelisch erkrankt sind, dass eine Tätigkeit in einer WfbM erwogen wird, können von dem Angebot der Unterstützten Beschäftigung profitieren.

Somit ist diese Maßnahme ein möglicher Weg für Menschen, für die eine reguläre Aus- beziehungsweise Weiterbildung zur Erlangung einer Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zunächst nicht leistbar ist. In den zwei Phasen der Unterstützten Beschäftigung haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich über einen längeren Zeitraum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben.

1. Phase – Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ)

Ziel dieser Phase ist die Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses. Sie erstreckt sich über einen Zeitraum von zwei Jahren. Die Erstellung von Fähigkeitsprofilen, die Planung individueller Berufsmöglichkeiten und die Akquise eines Arbeitsplatzes gehören ebenso zu diesem Prozess wie die Anpassung der Anforderungen und eine arbeitsplatzbegleitende Qualifizierung. Arbeitgebende und Arbeitnehmende werden in dieser Zeit bei Fragen und Herausforderungen unterstützt.

Die InbeQ wird in der Regel von der Agentur für Arbeit finanziert.

2. Phase – Berufsbegleitung

Bei Abschluss eines Arbeits- oder auch Ausbildungsvertrages gibt es bei Bedarf die Möglichkeit, die psychosoziale Begleitung im Betrieb fortzuführen, um so zur langfristigen Stabilisierung und Sicherung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses beizutragen. Diese Berufsbegleitung wird in der Regel vom örtlichen Integrationsfachdienst durchgeführt, der sie im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit ausführt.

Bei einem hohen Unterstützungsbedarf kann die Berufsbegleitung neben dem Integrationsfachdienst auch von einem Träger der Unterstützten Beschäftigung ausgeführt werden.

Dieses Angebot der Berufsbegleitung wird in Westfalen-Lippe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit finanziert.

Eine gemeinsame Rahmenvereinbarung, die in Zusammenarbeit mit den Inklusionsämtern des LWL und des LVR und mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW geschlossen wurde, soll ein landesweit einheitliches Verfahren gewährleisten und verbindliche Kriterien schaffen. So wird sowohl die Qualität der Inhalte, als auch der Übergang aus der Phase der InbeQ zur Berufsbegleitung gesichert.

2020 wurden in Westfalen-Lippe 41 Personen (14 Frauen, 27 Männer) im Rahmen der zweiten Phase der Unterstützten Beschäftigung durch einen Träger der beruflichen Bildung unterstützt. Auch im Bereich dieses Angebotes zeigten sich die Auswirkungen der Pandemie. Sowohl bei den Planungsgesprächen als auch bei der Umsetzung der Berufsbegleitung im Betrieb konnte allerdings durch den Einsatz digitaler Medien das Angebot aufrechterhalten werden.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Übergang Schule-Beruf (KAOA – STAR), Jobcoaching, Unterstützte Beschäftigung Johanna Korte

Telefon: 0173 6518508 E-Mail: johanna.korte@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe ab Seite 134.

9 LWL-Budget für Arbeit

9.1. Die Ergebnisse des LWL-Budget für Arbeit aus 2020

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 Arbeitsuchende, welche die Voraussetzung für die Aufnahme in eine WfbM erfüllen, denen jedoch eine Alternative auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht wird (Werkstattalternative).

Die Arbeitgebenden 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 Arbeitsoder Ausbildungsvertrages kann der IFD die geförderten Personen und die Betriebe weiter begleiten und steht bei Fragen zur Verfügung.

Die Ergebnisse im Berichtszeitraum des Jahres 2020 stellen sich wie folgt dar.

Teil I: Budgetleistungen nach § 61 SGB IX

Im Jahr 2020 erhielten Betriebe, die Werkstattbeschäftigten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (72 Fälle) oder Ausbildungsverhältnis (8 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 57 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse seelisch beeinträchtigte Menschen unterstützt, gefolgt von Menschen mit einer Lernbehinderung oder geistigen Behinderung (circa 39 Prozent). Der Frauenanteil lag bei circa 26 Prozent. 18 Prozent der vermittelten Werkstattbeschäftigten wechselten in einen Inklusionsbetrieb. Hierfür wurden Budgetleistungen von rund 3,1 Millionen Euro bewilligt.

Darüber hinaus wurden mit dem LWL-Budget für Arbeit 21 Werkstattbeschäftigte finanziell unterstützt, die zum zweiten Mal den Sprung aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schafften oder einen Arbeitgeberwechsel vornahmen. 45 Betriebe bekamen Lohnkostenzuschüsse für die Verlängerung oder Entfristung von Arbeitsverhältnissen. Weitere 52 Betriebe erhielten im Jahr 2020 eine Anschlussförderung für Arbeitnehmende, die bereits vor fünf Jahren oder vor zehn Jahren aus der WfbM wechselten. Hierfür wurden weitere 3,78 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 2020 erhielten 25 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 35 Menschen (davon drei Frauen) mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ein individuelles Inklusionsbudget in einem Umfang von insgesamt circa 76.000 Euro. Beispiele der Förderungen waren ein erhöhter Unterstützungsbedarf im Praktikum, Stützunterricht während der Ausbildung, ein Anhängerführerschein, ein Führerschein Klasse T, ein

Motorsägenschein, ein Gabelstaplerschein oder eine Qualifizierung zur Betreuungskraft in der Altenhilfe.

2) Gruppenmaßnahmen:

Zur Vorbereitung und Unterstützung des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wurden 5 Gruppenmaßnahmen (18 Männer, 9 Frauen) für insgesamt circa 106.000 Euro bewilligt.

Für Förderschüler und Förderschülerinnen:

- Erwerb fachpraktischen Wissens im Bereich Garten- und Landschaftsbau und Erwerb eines Erdbaumaschinenscheins (Don-Bosco-Schule und Schule in der Widum, Kreis Steinfurt)
- Berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Pflege und Betreuung (Don-Bosco-Schule und Schule in der Widum, Kreis Steinfurt)
- Sechswöchige berufsvorbereitende Praktika (Raphael-Schule Recklinghausen)

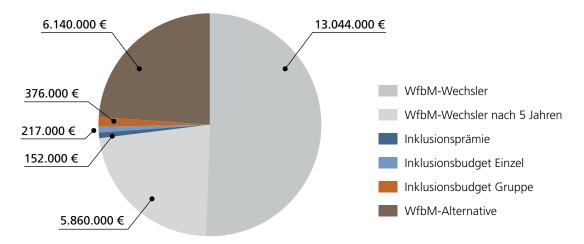
Für Werkstattbeschäftigte:

- Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen, Minden
- Zweijähriges Projekt "Betreuungskräfte in der Altenhilfe (2)", WfbM Minden

Lohnkostenzuschüsse für Werkstattalternativfälle

Für die Schaffung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses für Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung können Arbeitgebende eine finanzielle Unterstützung erhalten, wenn durch die Einstellung eine Alternative zur Auf-

Fördermodule LWL-Budget für Arbeit 2018 bis 2020





Perspektive in der Altenhilfe

Nilgün Uzun hat es geschafft. "Ich bin so stolz hier zu arbeiten." Sie hat am 1. Juli 2020 einen unbefristeten Arbeitsvertrag beim Diakonischen Werk im Kirchenkreis Recklinghausen erhalten. Die Kolleginnen und Kollegen wollen die 30-jährige nicht mehr missen. "Nilgün ist unser Sonnenschein. Immer gut drauf, zaubert sie den Bewohnerinnen und Bewohnern stets ein Lächeln ins Gesicht", sagt die Pflegedienstleiterin Teresa Nowak.

Der Weg in die Senioreneinrichtung "Haus Abendsonne" in Recklinghausen war nicht immer einfach. Nilgün Uzun hat nach der Förderschule zunächst in den Recklinghäuser Werkstätten (WfbM) gearbeitet. Mit Hilfe der Integrationsassistentin, Helena Vogel, hat sie dann den ersten Schritt in Richtung Selbstständigkeit unternommen.

"Die Werkstatt war nicht das Richtige für mich. Ich wollte mehr!", erinnert sich Frau Uzun heute. Helena Vogel ergänzt: "Wir haben Nilgün ein erstes Angebot gemacht, außerhalb der WfbM einer Arbeit nachzugehen, aber das lief noch nicht so gut." In der Kindertagesstätte konnte Frau Uzun nicht "Fuß fassen" und hatte Schwierigkeiten den dortigen Anforderungen gerecht zu werden.

Ein zweites Angebot in der Senioreneinrichtung Haus Abendsonne folgte. Dort kam Frau Uzun besonders durch ihre fröhliche und unbeschwerte Art bei den Bewohnerinnen und Bewohnern und im Kolleg:innenkreis gut an. Ihre Schwierigkeiten beim Lesen konnten mit einer Arbeitshilfe aus Piktogrammen gelöst werden. Am Ende blühte Frau Uzun so auf, dass sie den nächsten Schritt wagte: eine Festanstellung.

Die Recklinghäuser Werkstätten arbeiten eng mit Carmen Schramm vom örtlichen Integrationsfachdienst zusammen. "Für die Vermittlung von Menschen aus der Werkstatt müssen häufig viele Leute mit ins Boot geholt werden", erklärt Carmen Schramm. "Das hat man als Außenstehende häufig nicht im Blick." Neben der Mutter und Schwester von Nilgün Uzun, zwei wichtigen Menschen in Frau Uzuns Leben, wird auch die gesetzliche Betreuerin mit in die Entscheidung eingebunden, welche sich um die rechtlichen Belange kümmert und Frau Uzun bei der Verwaltung ihrer Finanzen unterstützt. Sie freut sich, dass sie eine Chance bekam, mehr Geld zu verdienen als in der Werkstatt. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden erarbeitete der Integrationsfachdienst die besonderen Stärken und passte den Unterstützungsbedarf von Frau Uzun an. Die Senioreneinrichtung individualisierte den Einsatzplan für Frau Uzun und bietet ihr damit die Möglichkeit, immer auf der gleichen Station zu arbeiten. Daraus ergaben sich mehrere Besonderheiten, die eine monatliche Förderung mit dem LWL-Budget für Arbeit nahelegten. Carmen Schramm unterstützte Nilgün Uzun bei der Beantragung dieser Förderung beim LWL. Am Ende zögerte das Diakonische Werk im Kirchenkreis Recklinghausen nicht, mit Frau Uzun einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen.

Im Haus Abendsonne ist man begeistert von der ehemaligen Praktikantin aus der WfbM und möchte die Zusammenarbeit ausweiten. "Es ist schön, wenn sich so eine Win-win-Situation ergibt. Frau Uzun fühlt sich wertgeschätzt und unterstützt die Kolleginnen und Kollegen in der Senioreneinrichtung bei ihrer wertvollen Arbeit", resümiert Carmen Schramm.

So eine Erfolgsgeschichte wie bei Nilgün Uzun möchte man wiederholen. Da sind sich alle einig.

Daher geht der IFD in Recklinghausen gemeinsam mit der Diakonie und weiteren Kooperationspartner:innen in Kürze mit dem Projekt PiA III (Perspektive in der Altenhilfe) an den Start. Der LWL fördert das Projekt mit dem LWL-Budget für Arbeit, mit dem interessierte Menschen aus der WfbM noch spezifischer für die Arbeit in einer Senioreneinrichtung qualifiziert und vorbereitet werden.

nahme in eine WfbM geschaffen wird. Im Jahr 2020 erhielten 93 Betriebe zum Ausgleich der Leistungsminderung der oder des Beschäftigten und für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz laufende Lohnkostenzuschüsse. In 4 weiteren Fällen erfolgte diese Förderung bereits für das zweite Arbeitsverhältnis des Menschen mit Behinderung. Die meisten Personen wechselten aus der Unterstützten Beschäftigung (43 Fälle), 20 Jugendliche stammten aus Förderschulen und 19 Personen waren arbeitslos. Der Frauenanteil lag bei circa 28 Prozent. Zusätzlich wurde in 57 Fällen die Verlängerung oder die Entfristung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse gefördert. Insgesamt wurden hierfür rund 2,4 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Seit Beginn des LWL-Budgets für Arbeit wurden insgesamt 1.162 Fördermodule mit rund 25,8 Millionen Euro bewilligt.

Rückblick

In den letzten 10 Jahren (2011 bis 2020) konnten mit der Förderung des LWL-Budgets für Arbeit und den Vorläuferprogrammen insgesamt 950 Werkstattbeschäftigte und 730 Werkstattalternativfälle das erste Mal erfolgreich auf den ersten 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



Sachbereichsleitung Inklusionsbetriebe, LWL-Budget für Arbeit Michael Veltmann

Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltmann@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe Seite 134.

Inklusion ist bunt!



Alles rund um das Thema Inklusion & Arbeit

Einblick in die Praxis!

Sie finden in unserem Newsletter Aktuelles rund um das Thema Arbeit und Inklusion. Wir informieren Sie über relevante Termine und Veranstaltungen, geben Einblicke in die Praxis und möchten Sie bei Ihrer Tätigkeit begleiten und inspirieren.

Kommen Sie mit Anregungen und Fragen gerne jederzeit auf uns zu, melden Sie sich gern unter inklusionsamt-arbeit@lwl.org.

Wir wünschen Ihnen eine informative und abwechslungsreiche Lektüre.

Michael Wedershoven
Abteilungsleiter LWL-Inklusionsamt Arbeit

Messen & Veranstaltungen

Seminare & Kongresse



Online-Seminare

Um in der aktuellen Situation weiterhin Informations- und Bildungsangebote bereitzuhalten, erweitern und ergänzen wir unsere Kurse derzeit um zielgruppenorientierte E-Learning-Angebote.

Melden Sie sich jetzt zu unserem Newsletter an unter: www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

Ubergang Schule-Beruf/ KAoA-STAR

10.1. Das Schuljahr 2020/2021 von KAoA-STAR

In NRW erhalten alle jungen Menschen mit und ohne Behinderung eine frühzeitige, systematische und standardisierte Berufsorientierung. Das Landesprogramm nennt sich "KAOA – Kein Abschluss ohne Anschluss" und hat das Ziel, keinen Schüler und keine Schülerin 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 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schaffen, gibt es "KAOA-STAR". KAOA-STAR als inklusiver Baustein 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).

Seit dem Schuljahr 2019/2020 ist KAoA-STAR als regelhaftes Angebot unter dem Dach von KAoA in die zweite Förderphase 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 in NRW finanziert. Das Ministerium für Schule und Bildung NRW gestaltet das Angebot maßgeblich mit. Das Angebot wird zudem über den Europäischen Sozialfonds gefördert.

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 Förderbedarf in den folgenden Förderschwerpunkten haben:

- Geistige Entwicklung
- Körperliche und motorische Entwicklung
- Hören und Kommunikation
- Sehen
- Sprache
- Autismus-Spektrum-Störung
- Lernen und Emotionale und soziale Entwicklung (ab Grad der Behinderung 50)

Umsetzung der Beruflichen Orientierung im Jahr 2020

Wie in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens prägte die Pandemie auch die Umsetzung der Beruflichen Orientierung. Diese kam zeitweise nahezu zum Erliegen. Schulschließungen, Betretungsverbote in Betrieben und strenge Hygienevorschriften erschwerten die Durchführung der Angebote, welche in der Regel vom persönlichen Kontakt geprägt sind. Den-

noch konnte der Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern zum Beispiel mit verschiedenen digitalen Angeboten aufrechterhalten werden und entsprechende Anschlussperspektiven erarbeitet werden.

Neben der Bewältigung der Einschränkungen durch die Pandemie standen die Vorbereitung und der Start in die neue Förderphase ab dem Schuljahr 2020/2021 im Fokus. Eine neue Verwaltungsvereinbarung KAOA-STAR wurde für weitere drei Jahre auf Landesebene abgestimmt und unterzeichnet. Die Gespräche, Verhandlungen und die Überarbeitung der Standardelemente hinsichtlich fachlicher und finanzieller Aspekte standen daher im Zentrum. Das Angebot KAOA-STAR wird mit einigen konzeptionellen Änderungen fortgeführt.

KAoA-STAR in Zahlen im Berichtszeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Im Jahr 2020 haben in Westfalen-Lippe insgesamt **3.178** (2019: 3.040) Schülerinnen und Schüler aktiv an KAOA-STAR teilgenommen.

Abbildung 1: Verteilung der Geschlechter

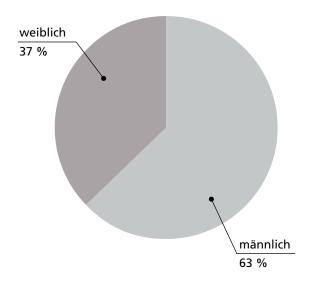


Abbildung 2: Förderort

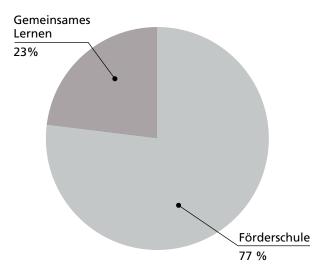


Abbildung 2 zeigt, dass **77 Prozent** (2019: 80 Prozent) der in KAoA-STAR begleiteten Schülerinnen und Schüler eine Förderschule besuchten und **23 Prozent** (2019: 20 Prozent) Jugendliche an einer Regelschule im Rahmen des Gemeinsamen Lernens beschult wurden. Die Anzahl der im Gemeinsamen Lernen begleiteten Schülerinnen und Schüler hatte sich bereits im letzten Jahr nahezu verdoppelt und ist abermals angestiegen.

Abbildung 3: Beteiligte Schulen in Westfalen Lippe

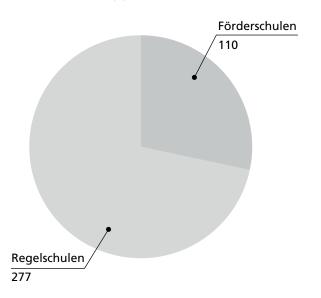
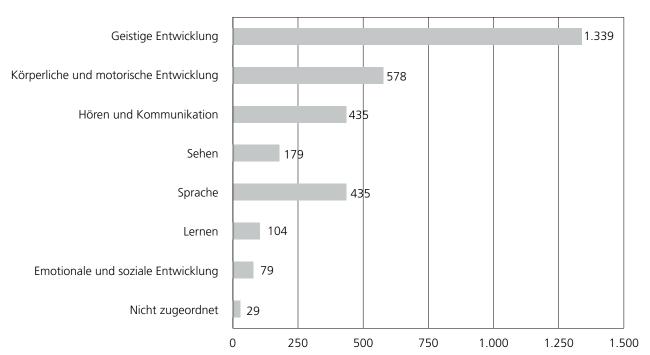


Abbildung 3 zeigt, dass sich im Vergleich zum Vorjahr etwas weniger Schulen beteiligt haben.

Abbildung 4: Verteilung der sonderpädagogischen Förderbedarfe



Die Verteilung der sonderpädagogischen Förderbedarfe im Bereich geistige Entwicklung sowie körperliche und motorische Entwicklung hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht nennenswert verändert. In den übrigen sonderpädagogischen Förderbedarfen sind zum Teil signifikante prozentuale Anstiege zum Vorjahr zu verzeichnen. Hören und Kommunikation: Anstieg um 8,4 Prozent; Sehen: Anstieg um 28,7 Prozent; Sprache: Anstieg um 15,3 Prozent; Lernen: Anstieg um 8,3 Prozent; emotionale und soziale Entwicklung: Anstieg um 51,9 Prozent.

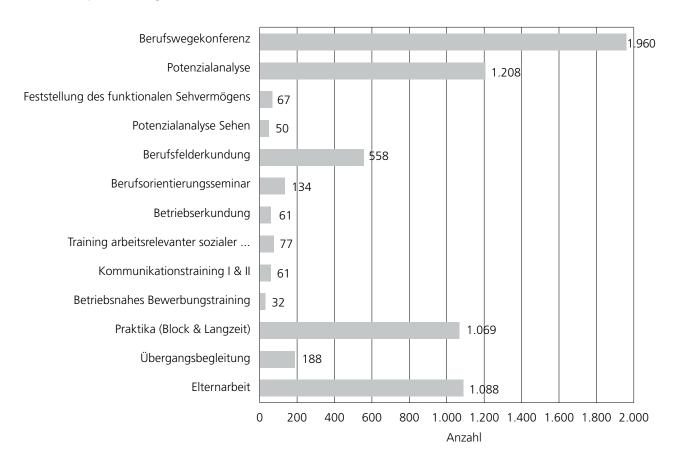


Abbildung 5: Durchgeführte Standardelemente

Abbildung 5 zeigt die im Berichtszeitraum durchgeführten Standardelemente. Es wurden insgesamt **6.553** (2019: 8.020) Elemente der Berufsorientierung durch den IFD begleitet, umgesetzt, dokumentiert und abgerechnet. Der Rückgang ist auf die zeitweise geltenden Beschränkungen und Schulschließungen im Zuge der Pandemie zurückzuführen. Dabei musste insbesondere die Durchführung vieler Potenzialanalysen und Berufsfelderkundungen auf das Jahr 2021 verschoben werden. Auch konnten viele durch den IFD begleitete Praktika nicht wie geplant stattfinden.

Arbeitsverhältnis 36 Ausbildung betrieblich Ausbildung überbetrieblich 15 Bundesfreiwilligendienst u. Ä. 8 BvB betrieblich 28 BvB überbetrieblich 188 Unterstützte Beschäftigung (UB) 42 Schulische Maßnahmen 154 0 20 40 60 80 100 120 140 160 180 200

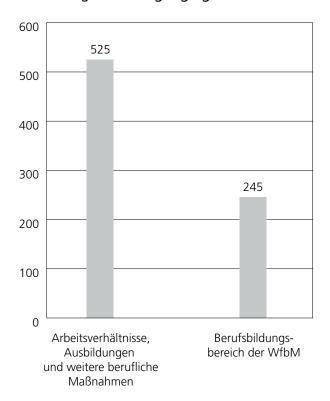
Abbildung 6: Werdegänge außerhalb von WfbM

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

In Abbildung 6 werden Anschlussperspektiven der Schülerinnen und Schüler dargestellt, die über den Prozess der Beruflichen Orientierung bis zur Schulentlassung über den IFD begleitet wurden. Das Schaubild zeigt, dass **68 Prozent** dieser im Rahmen von KAOASTAR begleiteten Schülerinnen und Schüler eine Alternative zu einer WfbM gefunden haben.

Abbildung 7 zeigt die nach unterschiedlichen Anschlussperspektiven differenzierten Werdegänge außerhalb von WfbM. Dabei konnten 22 Prozent der Schülerinnen und Schüler direkt eine Beschäftigung in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen sowie freiwilligen Diensten realisieren. 49 Prozent der Schülerinnen und Schüler absolvieren zunächst berufsvorbereitende Maßnahmen in Betrieben oder bei Trägern der beruflichen Bildung, 29 Prozent besuchen eine schulische Maßnahme wie zum Beispiel ein Berufskolleg.

Abbildung 7: Werdegänge gesamt



Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Übergang Schule-Beruf (KAOA-STAR), Jobcoaching, Unterstützte Beschäftigung Johanna Korte Telefon: 0173 6518508

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe ab Seite 134.



Zum Traumberuf in Zeiten von Corona durchgeSTARtet

Die Fachkraft aus dem Bereich Übergang Schule-Beruf (KAoA-STAR) des Integrationsfachdienstes (IFD) Münster und die Lehrkräfte der Förderschule für Geistige Entwicklung in Münster haben Tobias Nabers in enger Zusammenarbeit drei Jahre lang im Rahmen der Beruflichen Orientierung bis zu seiner Schulentlassung erfolgreich begleitet.

Der Prozess STARtete zunächst mit einer zweitägigen Potenzialanalyse. Hier wurden besondere Stärken, Fähigkeiten und Potenziale des Schülers herausgearbeitet. Im Anschluss probierte er sich bei der trägergestützten Berufsfelderkundung in verschiedenen Arbeitsbereichen aus. Bei seinem darauffolgenden dreiwöchigen Blockpraktikum bei den Abfallwirtschaftsbetrieben Münster (AWM) hat der junge Mann sein Team und seine Vorgesetzten schnell von seinen Fähigkeiten und seinem besonderen Ehrgeiz überzeugen können.

Im Laufe eines anschließenden Langzeitpraktikums entwickelte er weitere Kompetenzen für sein Tätigkeitsfeld und übernahm eigenständig immer mehr feste Aufgaben. Er nutzte jede Gelegenheit, seinen Praktikumsgeber zu unterstützen und von sich zu überzeugen. So bot er seine Arbeitskraft auch an seinen freien Samstagen an, um Engpässe zu überbrücken.

Sein berufliches Profil wurde im Rahmen eines Trainings arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen, welches durch den IFD organisiert und begleitet wurde, abgerundet. Hier lernen die Jugendlichen beispielsweise die eigene Rolle im Berufsleben zu reflektieren oder es werden Rechte und Pflichten des Arbeitnehmenden im Betrieb durchgesprochen. Der IFD unterstützte und beriet Tobias Nabers, die Schule und den zukünftigen Arbeitgebenden zu unterschiedlichen Fragestellungen. Beispielsweise die AWM im Hinblick auf mögliche Fördermittel wie das LWL-Budget für Arbeit. Mit dieser Unterstützung, vor allem aber wegen seines besonderen Ehrgeizes, ist Tobias Nabers seit Juli 2020 ein festes Teammitglied bei den AWM und nach Aussage des jungen Arbeitnehmers "in seinem Traumberuf angekommen. "

Tobias Nabers mit viel Spaß und Engagement dabei





Foto: Ralf Emmerich (LWL)

Förderung von Inklusionsbetrieben

11.1. Inklusionsbetriebe sind ein erfolgreiches Beschäftigungsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Zahl der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben ist im Jahr 2020 trotz Corona-Pandemie geringfügig gestiegen. In Westfalen-Lippe sind nach wie vor über 2.200 Menschen mit einer Schwerbehinderung in den 170 Inklusionsbetrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

In Inklusionsbetrieben arbeiten Menschen mit und ohne Schwerbehinderung zusammen. Die Betriebe beschäftigen in der Regel zwischen 30 und 50 Prozent Mitarbeitende mit Handicap. Inklusionsbetriebe richten sich vor allem an Menschen mit einer Schwerbehinderung, deren Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund der Behinderung besonders schwierig ist. Dazu gehören insbesondere Personen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung sowie junge Menschen aus Förderschulen oder Personen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten. Inklusionsbetriebe bieten außerdem 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 Geschäftsführende und Träger hinter den Inklusionsbetrieben, ohne deren Einsatz sich die Firmen nicht etabliert hätten. Dabei bieten sie den Beschäftigten mit Behinderung zusätzlich eine arbeitsbegleitende und sozialpädagogische Betreuung an. Die Unternehmen zeigen, dass es gelingt, Menschen mit zum Teil erheblichen Beeinträchtigungen dauerhaft sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Inklusionsbetriebe sind in ganz unterschiedlichen Branchen tätig, beispielsweise in den Bereichen Hotellerie und Gastronomie, im Garten- und Landschaftsbau, der industriellen Fertigung, im Einzelhandel sowie im Handwerk.

Der LWL unterstützt den Erhalt und den Ausbau von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben. Eine finanzielle Unterstützung für die Beschäftigung von Personen mit Schwerbehinderung ist möglich, beispielsweise als Ausgleich für den besonderen (Betreuungs-) Aufwand oder für die eingeschränkte Leistungsfähigkeit.

31.12.2007	31.12.2019	31.12.2020
57	171	170
54	113	111
3	58	59
1.332	4.295	4.305
640	2.462	2.435
594	2.270	2.276
	54 3 1.332 640	57 171 54 113 3 58 1.332 4.295 640 2.462

Hierzu wurden im Jahr 2020 Fördermittel in Höhe von **12,8 Millionen Euro** zur Verfügung gestellt. Daneben können Inklusionsbetriebe die kostenlose betriebswirtschaftliche Beratung der Handwerkskammer Münster in Anspruch nehmen.



Trotz der Corona-Pandemie konnte auch 2020 dank des NRW-Landesprogramms "Integration unternehmen!" ein Ausbau der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben erfolgen. So wurden 39 Arbeitsplätze für Personen mit Schwerbehinderung, davon 15 Personen aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM), mit Investitionskostenzuschüssen von knapp 700.000 Euro gefördert. Erfreulicherweise gingen auch drei neue Inklusionsbetriebe an den Start.

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 2019 und 31. Dezember 2020.

Durch den Ausbau der Betriebe finden auch zunehmend Personen mit Behinderung aus einer WfbM den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2020 wechselten 15 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in einem Inklusionsbetrieb. Darüber hinaus wurden – soweit die Corona-Pandemie dies zuließ – mehrere Personen für einen Wechsel qualifiziert, sodass diesen voraussichtlich in 2021 ein Arbeitsplatz angeboten werden kann.

Aufgrund des Ausbaus und der damit verbundenen Kostensteigerung musste der LWL die Förderung neuer Vorhaben und Arbeitsplätze 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 Menschen mit Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben bieten. Mit Mitteln des Bundes

von etwa 15,6 Millionen Euro werden in Westfalen-Lippe 350 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze, im Wesentlichen mit zeitlich befristeten Nachteilsausgleichen (Personalkostenzuschüssen), gefördert. Aktuell ist noch offen, wie die Zuschüsse dieser 350 neu geschaffenen Stellen nach dem Ende der Bundesmittel weiter und vor allem langfristig finanziert werden können

Da die Bundesmittel schnell gebunden waren, hat der LWL Ende 2019 erneut auf die eingeschränkte Möglichkeit der Förderung von zusätzlichen Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben reagiert. Erstmals werden für eine Finanzierung von 350 neuen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in Inklusionsbetrieben dauerhaft Umlagemittel des LWL-Haushaltes zur Verfügung gestellt. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat daraufhin das neue Förderprogramm LWL350plus auf den Weg gebracht. Wie erwartet, nutzten bereits im ersten Jahr zahlreiche Betriebe dieses Förderprogramm zum Ausbau von Arbeitsplätzen. Dabei zeigt sich auch, dass ein Ziel des Programms – und zwar deutlich mehr Übergänge von Beschäftigten aus einer WfbM in die Inklusionsbetriebe – erreicht werden kann.

Die Inklusionsbetriebe sind sehr unterschiedlich von der Corona-Pandemie und den damit verbundendem Einschränkungen betroffen. Diese hängen sehr stark von der Branche und der jeweiligen Kundenstruktur ab. Insbesondere die Betriebe in der Hotellerie und Gastronomie sind durch die Schließungen durch einen nahezu vollständigen Umsatzausfall und weiterhin anfallende Fixkosten gravierend betroffen. Cateringoder Wäschereibetriebe, die einen Teil ihrer Aufträge aus Altenheimen und Krankenhäusern erhalten, konnten in diesen Teilbereichen überwiegend noch in angepasstem Umfang arbeiten. In den Geschäftsfeldern Schul- und Kitaverpflegung sowie Hotelwäsche konnte aufgrund der Corona-Verordnungen kein beziehungsweise kaum Umsatz generiert werden.

Aber auch in den anderen Branchen führten die coronabedingten Einschränkungen zu erheblichen wirtschaftlichen Folgen. Daneben stellt das Personalmanagement die Geschäftsleitungen vor große und wachsende Herausforderungen. Viele Unternehmen berichten über verunsicherte Belegschaften und dies nicht nur in Bezug auf die Zielgruppe der Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.

Zur Sicherung der Unternehmen und Stabilisierung der Liquidität wurden von Seiten des LWL-Inklusionsamts Arbeit diverse Maßnahmen ergriffen. Es wurde beispielsweise schon zu Beginn der coronabedingten Einschränkungen allen Inklusionsbetrieben angeboten, die für das 1. Halbjahr 2020 zu erwartenden laufenden Nachteilsausgleiche vorzeitig auszuzahlen und ausstehende Restzahlungen des Vorjahres vorzuziehen. Des Weiteren wurde den Unternehmen zugesagt, dass die bewilligten laufenden Leistungen bei Bezug von Kurzarbeitergeld nicht gekürzt werden. Nach Rückmeldungen der Unternehmen haben diese Hilfen für eine deutliche kurzfristige Entlastung und Planungssicherheit gesorgt.

Der LWL stand seit März 2020 auch in engem Austausch mit den Inklusionsbetrieben, der Bundes- und Landesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Dabei hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit in Zusammenarbeit mit dem LVR die zur Verfügung stehenden Wirtschaftshilfen, deren Bedingungen und Zugangswege allen Inklusionsbetrieben in einer Übersicht zur Verfügung gestellt. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die Handwerkskammer Münster unterstützten die Unternehmen bei der Antragstellung, um diese Wirtschaftshilfen zu erlangen.

Leider bestand für den überwiegenden Teil der Inklusionsbetriebe nicht die Möglichkeit, die vom Bund und den Ländern aufgespannten Rettungsschirme für kleine und mittlere Unternehmen in Anspruch zu nehmen. Das Land NRW hat auf diese Situation reagiert und eine Ausweitung der Fördermöglichkeiten auch für diese Inklusionsbetriebe ermöglicht. Die Unternehmen, welche in Folge der Corona-Pandemie unverschuldet in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten waren, konnten zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen Existenz und Überbrückung von akuten Finanzierungsengpässen durch eine Billigkeitsleistung unterstützt werden. Die Förderrichtlinien wurden gemeinsam von den beiden Inklusionsämtern der Landschaftsverbände und dem MAGS NRW entwickelt. Die Beratung und die Bearbeitung der Liquiditätshilfe-Anträge in Westfalen-Lippe erfolgte durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die Betriebswirtschaftliche Beratungsstelle für Inklusionsbetriebe bei der HWK Münster.

Neben diesem Landesprogramm brachte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Ende 2020 ein weiteres Förderprogramm auf den Weg, den Corona-Teilhabe-Fonds, welches ebenfalls den Inklusionsbetrieben zum Ausgleich von Schäden infolge der Corona-Pandemie zugutekommen kann. Mit diesem Förderprogramm können jedoch nicht nur coronabedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten in Inklusionsbetrieben abgefedert werden. Antragsberechtigt sind unter anderem auch Sozialkaufhäuser und Einrichtungen der Behindertenhilfe. Rund 10 Millionen Euro stehen Antragsberechtigten in Westfalen-Lippe zur Verfügung. Die Administration und Bewilligung dieser Liquiditätsbeihilfen erfolgt ebenfalls durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit.

Betriebswirtschaftliche Beratungsstelle für Inklusionsbetriebe

Bereits seit dem Jahr 2002 steht die **Betriebswirtschaftliche** Beratungsstelle für Inklusionsbetriebe bei der Handwerkskammer Münster (HWK) den Inklusionsbetrieben in Westfalen-Lippe beratend zur Seite. Die Fachberatung unterstützt die Betriebe bei einer soliden wirtschaftlichen Planung neuer Vorhaben, fungiert als Prüfinstanz und führt ein jährliches wirtschaftliches Monitoring durch.

In 2020 wurden durch die betriebswirtschaftliche Begutachtung der Fachberaterin und des Fachberaters der HWK Münster ein neues Inklusionsunternehmen sowie zwei gewerbliche Firmen bei der Einrichtung einer Inklusionsabteilung begleitet. Acht Inklusionsunternehmen und drei Inklusionsabteilungen erhielten bei Erweiterungsvorhaben eine betriebswirtschaftliche Begleitung. Ein besonderer Schwerpunkt lag 2020 in der Beratung bestehender Inklusionsbetriebe im Umgang mit der Corona-Pandemie und zur möglichen Nutzung der unterschiedlichen Corona-Förderprogramme.

Auch das jährliche Monitoring, in dem die Unternehmen die betriebswirtschaftliche Situation darstellen, gehört zu einer wichtigen Aufgabe der Beratungsstelle. 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 zählt auch die betriebswirtschaftliche Unterstützung von schwerbehinderten Existenzgründerinnen und Existengründern. Im Jahr 2020 haben die beiden Fachberatenden drei solcher Vorhaben unterstützt.

Netzwerke zum Erfahrungsaustausch sowie gemeinsame Seminare und Workshops sind für den Erfolg von Inklusionsbetrieben ebenfalls besonders hilfreich. In den letzten Jahren sind so auf regionaler Ebene zahlreiche dauerhafte Kontakte und Kooperationen von Inklusionsbetrieben entstanden. Zu Beginn des Jahres 2020 konnte den Inklusionsbetrieben ein Fachseminar zum Thema "Update Kasse – die Technische Sicherheitseinrichtung an elektronischen Kassen" als Präsenzveranstaltung angeboten werden. Danach wurden mit Rücksicht auf die beginnende Pandemie zunächst sämtliche Seminarangebote abgesagt. Ab September 2020 wurde das Seminarangebot eingeschränkt wieder aufgenommen mit einer Schulung für anleitende Personen in Inklusionsbetrieben zum Umgang mit chronisch psychisch erkrankten oder kognitiv behinderten Menschen. Auch eine Monitoring-Schulung konnte noch in Präsenz durchgeführt werden. Aufgrund der weiteren Entwicklung der Corona-Situation wurde erstmals und mit positiver Resonanz das jährlich stattfindende Steuerseminar als Webinar angeboten.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung Inklusionsbetriebe, LWL-Budget für Arbeit Michael Veltmann Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltmann@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe ab Seite 134.

Spielerisch Gleichberechtigung schaffen

Die Unternehmen Kontorvier und Habig & Krips spielen nicht nur beim Doppelkopf in einer Liga: als Inklusionsbetriebe sorgen sie beide für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.

Was braucht man für eine Inklusionsabteilung?

Einen Tisch, vier Spieler und ein Set Karten! So zumindest scheint es in Ostwestfalen zu sein, wo sich aus einer Doppelkopfrunde heraus gleich mehrere Unternehmen für den Aufbau von Inklusionsabteilungen entschieden haben.

Die Bielefelder Firmen Habig und Krips GmbH sowie Kontorvier GmbH sind beide in der Verpackungsindustrie tätig. Für Martin Kapovits von Kontorvier und Heidi Emmerich von Habig und Krips ist Jochen Twelker Ansprechpartner als freiberuflicher Jobcoach. Sie haben uns in gemütlicher Runde erzählt, wie es dazu gekommen ist und was es heißt, ein Unternehmen mit Inklusionsabteilung(-en) zu sein.

"Unsere Doppelkopfrunde gibt es eigentlich schon seit 40 Jahren. Mit einer Inklusionsabteilung hat dann Kontorvier als erstes angefangen. Ich glaube 2012?", berichtet Jochen Twelker. Er arbeitet als freiberuflicher Jobcoach für das LWL-Inklusionsamt Arbeit und unterstützt Firmen wie Habig und Krips oder Kontorvier bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Er ist regelmäßig vor Ort und versucht sein Klientel in den Unternehmen bestmöglich und für beide Seiten passgenau einzusetzen.

"Genau, wir haben irgendwann gesagt, wir brauchen mehr Leute und auch beim Doppelkopf darüber gesprochen. Jochen hat das dann mal angeregt: "Mensch, probiert das mal, es gibt auch viele Förderungsmöglichkeiten wie Praktika, da kann man das mal testen." Und

Bernd Habig, Jochen Twelker, Martin Kapovits und Karl-Heinz Wohletz (v.l.n.r.) spielen seit 40 Jahren jeden Montag Doppelkopf – und engagieren sich für eine inklusive Arbeitswelt



das haben wir dann auch gemacht", ergänzt Martin Kapovits, Geschäftsführer bei Kontorvier. Das Unternehmen verarbeitet Schäume, Folien und Luftpolsterfolien. Die Inklusionsabteilung besteht seit 2012 und kümmert sich um die Kommissionierung, das Handling und die Packarbeiten der Produkte. Ihm geht es dabei um verträgliches Arbeiten und nicht um Umsatz um jeden Preis.

"Habig und Krips hat dann in 2013 angefangen. Erst mit der Abteilung Immobilienservice. Die Tätigkeit wurde vorher extern vergeben. Weil wir so viele Grundstücke in und um Bielefeld haben, haben wir beschlossen, die Garten-, Rasen- und Außenpflege der Immobilien selber zu bewerkstelligen. Aus zwei bis drei Leuten wurden dann drei Inklusionsabteilungen mit inzwischen 25 Beschäftigten", fügt Heidi Emmerich noch hinzu. Sie arbeitet seit 15 Jahren bei Habig und Krips, einer Firmengruppe mit acht eigenständigen Unternehmen aus der Verpackungsindustrie.

Gegenseitig Rücksicht nehmen

Beide Unternehmen beschäftigen hauptsächlich Menschen mit einer psychischen Erkrankung. Auch Menschen mit anderen Behinderungen wurden zwar immer wieder eingeladen, hier hat sich allerdings oftmals gezeigt, dass diese auf Dauer mit den Anforderungen im Betrieb nicht zurechtkamen.

Heidi Emmerich

"Wir brauchen Personal, das ähnlich zu unserem bisherigen ist. Da ist eigenständiges Arbeiten ganz wichtig. In der Industrie gibt es eben auch einen gewissen Druck. Den kann man zwar etwas abfangen, aber man muss dem schon ein bisschen standhalten können. Das muss man bei einem Inklusionsarbeitsplatz natürlich berücksichtigen, denn nicht jeder Mensch mit einer Behinderung kann das leisten."

Martin Kapovits

"Wir versuchen auch, die Leute zu fördern und ihre Arbeitsqualität weiterzuentwickeln. Wir haben beispielsweise einem Mitarbeiter den Führerschein bezahlt, damit er auch mal für uns fahren kann."

Heidi Emmerich

"Genau, das bringen wir jetzt auch intern voran. Da unsere Inklusionsarbeitsplätze in einem relativ niedrigen Sektor angesiedelt sind, ermöglichen wir den Mitarbeitern, sich weiterzuqualifizieren, damit wir sie später auch an anderen Stellen einsetzen können. **Und wenn es mal nicht funktioniert, müssen wir uns fragen:** Was können wir als Firma verändern, dass es besser funktioniert?"

Schweigen ist Silber, Reden ist Gold

Bei Habig und Krips hat sich das Modell von strikten Arbeitszeiten ohne Überstunden und feste Pausen, die den Angestellten eine feste Struktur und Sicherheit bieten, bewährt. Die insgesamt über 200 Mitarbeitende umfassende Unternehmensgruppe hat außerdem eine Gesundheitsmanagerin, wöchentliche Obstkörbe, freies Mineralwasser und Kaffee, viele Mitarbeiterrabatte, ein betriebliches Eingliederungsmanagement sowie regelmäßige Gespräche. Maßnahmen, die für das gesamte Personal wichtig sind, aber besonders Angestellte mit Behinderung im Arbeitsalltag unterstützen.

Heidi Emmerich

"Irgendwann haben wir mit Mitarbeiterzufriedenheitsanalysen angefangen und festgestellt: Nur wer viel miteinander redet, dem kann auch geholfen werden. Und das ist unsere Philosophie: Wir versuchen, eine offene Kommunikation zu pflegen."

Jochen Twelker

"Es müssen nicht immer mehr Arbeitsplätze sein, sondern es muss darum gehen, die Personen mit Behinderung auch langfristig im Betrieb zu halten. Da hilft Kommunikation. Ich bin zweimal die Woche hier, manchmal auch öfter. Wenn etwas ist, komme ich schnell mit dem Rad vorbei. Diese Gespräche sind wahnsinnig wichtig für das Klientel."

Menschlicher und betrieblicher Erfolg Martin Kapovits

"Für uns ist es wichtig, dass unser Job funktioniert. Ich glaube auch nicht, dass wir einen Auftrag bekommen, weil wir ein Inklusionsbetrieb sind. Unsere Kunden können aber sagen 'Ach Mensch, da mach ich ja eigentlich auch noch was Gutes.'"

Heidi Emmerich

"Genau, teilweise sind unsere Beschäftigten mit Behinderung nun schon seit Anfang der Inklusionsabteilungen dabei. Wir haben einen Mitarbeiter, der über ein Praktikum und eine Probebeschäftigung auf einen Inklusionsarbeitsplatz kam. Mittlerweile ist er technischer Betriebsleiter und auch nicht mehr wegzudenken. Das sind dann persönliche Erfolgsgeschichten neben dem betrieblichen Wachstum, die uns sagen: Es lohnt sich!"

12 Das Instrument Jobcoaching

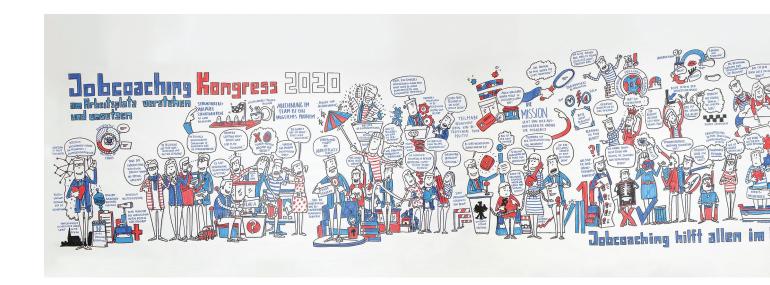
12.1. Jobcoaching – Kleiner Einsatz, große Wirkung

Seit 1989 wird Jobcoaching vom LWL-Inklusionsamt Arbeit als Leistung an Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung angeboten. Bestehende Beschäftigungsverhältnisse sollen gesichert oder die Erlangung eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen unterstützt werden. 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 integrieren sich die ausgewählten Jobcoaches in die betrieblichen Abläufe und verschaffen sich einen detaillierten Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz. Gemeinsam mit den Antragstellenden und den Arbeitgebenden werden Ziele für das Jobcoaching entwickelt, erste Ideen ins Auge gefasst und ein Zeitplan festgelegt. Umfang, Dauer und Inhalte des Jobcoachings werden für jeden individuell geplant.

Über einen durchschnittlichen Zeitraum von sieben Monaten kommt ein Jobcoach ein bis dreimal pro Woche für circa zwei Stunden in den Betrieb und unterstützt die Arbeitnehmenden bei der individuellen Gestaltung von Lernprozessen unmittelbar am 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 Ziel-



setzung sowie die behinderungsbedingten und betrieblichen Bedarfe und Ressourcen ausgerichtet.

Bundesweiter Kongress 2020

Am 26. und 27. Januar 2020 organisierte das LWL-Inklusionsamt Arbeit in Münster zusammen mit der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst in Hildesheim (HAWK) und dem Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster einen bundesweiten Kongress zum Thema Jobcoaching. Ziel des Kongresses mit 300 Teilnehmenden war es, das Instrument Jobcoaching noch bekannter zu machen und ein einheitliches Verständnis der Inhalte zu schaffen.

Anlass dazu boten das 10-jährige Jubiläum der Weiterbildung "Jobcoach Unterstützte Beschäftigung (UB)". Diese wird unter anderem in Trägerschaft des LWL angeboten. Der Abschluss des Forschungsprojektes "JADE – Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung definieren und evaluieren" war ein weiterer Anlass.

Der Kongress bot dem Fachpublikum einen bunten Mix aus Fachvorträgen, wissenschaftlichen Beiträgen zum JADE-Projekt, politischen Blickwinkeln und Erfahrungen aus Sicht von Jobcoachingnutzerinnen und Jobcoachingnutzern, Arbeitgebenden, Jobcoaches und vielen anderen Akteuren wie Leistungsträgern, Integrationsfachdiensten et cetera.

Zu den Highlights zählten der Fachvortrag von Thorsten Groth (Beratung von Familienunternehmen, Forschung & Lehre Uni Witten/Herdecke, Lehrtrainer

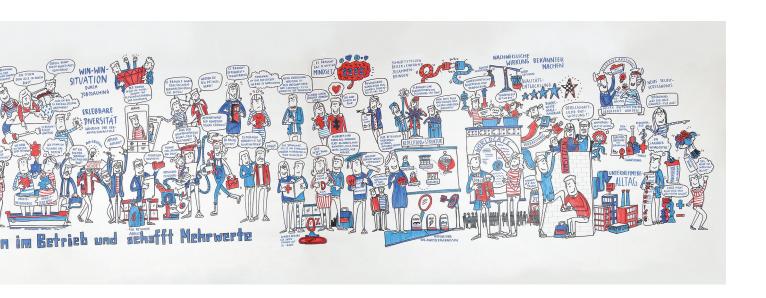
systemische Beratung) "Jobcoaching systemisch?! 10 systemtheoretisch reflektierte Handlungsempfehlungen", der Vortrag von Jürgen Dusel (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen) und das "Worldcafé". Hier konnte das Fachpublikum selbst aktiv werden und zu unterschiedlichen Hypothesen Stellung beziehen. Besondere Aufmerksamkeit erzeugte auch die Methode "Graphic Recording". Während der zwei Tage wurden die Situationen, Vorträge und Highlights in einem Wandbild festgehalten.

Bundesweite Entwicklungen

Das Bestreben, die Methode Jobcoaching als geschützten Begriff nach außen zu stärken und zu definieren, wird vom sogenannten Qualitätsnetzwerk Jobcoaching in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) weiter vorangetrieben. Es etabliert sich zunehmend der Begriff Jobcoaching^{AP} (AP steht für am Arbeitsplatz). Dieser Begriff ist definiert und mit einem Selbstverständnis sowie Qualitätskriterien hinterlegt. Diese sollen für die handelnden Personen Orientierungs- und Bezugssystem sein.

Jobcoaching in Zeiten der Pandemie

Auch das Angebot Jobcoaching war im Jahr 2020 – wie alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens – von der Pandemie betroffen. So erschwerten Betretungsverbote in Betrieben und strenge Hygienevorschriften



die Fortführung der Maßnahmen. Diese mussten teilweise längere Zeit pausieren. Jobcoachings in Betrieben aus der Industrie und dem Handwerk konnten nahezu ungestört weitergeführt werden. Maßnahmen im Gesundheitssektor oder aus den Bereichen Gastronomie, Kultur und Hotellerie wurden überwiegend ausgesetzt. Neben allen Unwägbarkeiten konnten auch im Jahr 2020 wieder viele schwerbehinderte Menschen von dem Angebot Jobcoaching profitieren.

Jobcoaching 2020 in Zahlen

Im Jahr 2020 wurden 256 telefonische oder persönliche Beratungsgespräche rund um die Themen Jobcoaching und Jobcarving geführt. Dabei wurden insbesondere Fachkräfte aus den Integrationsfachdiensten, Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitgebende und interessierte Arbeitnehmende beraten. Daraus resultierten letztendlich 142 Jobcoachings (43 Frauen, 99 Männer). Davon hatten 136 das Ziel, ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu sichern und sechs 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 Antragstellenden (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.

2020 mussten elf Jobcoachings aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig abgeschlossen werden. Ursächlich hierfür waren beispielsweise gesundheitliche Verschlechterungen des Antragstellenden, aber auch coronabedingte Kündigungen aufgrund rückläufiger Auftragslage.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit

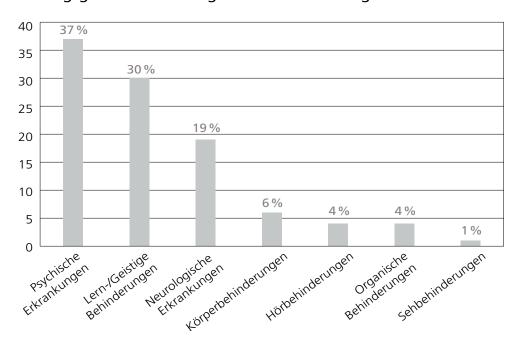


Sachbereichsleitung Übergang Schule-Beruf (KAOA-STAR), Jobcoaching, Unterstützte Beschäftigung Johanna Korte

Telefon: 0173 6518508 E-Mail: johanna.korte@lwl.org

Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit siehe ab Seite 134.

Behinderungsgründe für durchgeführte Jobcoachings 2020



Homeoffice und Videojobcoaching schaffen Entlastung

Die 55-jährige Versicherungskauffrau Birgit Böhme stand nach längerer Arbeitsunfähigkeit vor vielfältigen Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich bei dem Landwirtschaftlichen Versicherungsverein a. G. (LVM). Sie geriet zunehmend unter Druck: Sie machte plötzlich Fehler, fühlte sich zunehmend fachlich überfordert und konnte sich nur noch schlecht konzentrieren. Schleichend wuchs die Angst zu versagen – bis diese für Frau Böhme nicht mehr zu schultern war. "Krankheitsbedingt konnte ich an meinem alten Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden. Deshalb sollte ein Jobcoaching den Übergang zum neuen Arbeitsplatz begleiten. Außerdem sollten weitere geeignete Tätigkeiten für mich gefunden werden", beschreibt Frau Böhme.

Das Jobcoaching fand in enger Zusammenarbeit mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit, dem IFD und der Schwerbehindertenvertretung statt. Verschiedene Abteilungen bei dem großen Versicherungsunternehmen wurden eingebunden. Nicht einfach in Zeiten der Pandemie – denn nur noch bis Mitte März konnten Vor-Ort-Termine in der Versicherung umgesetzt werden. "Mein Arbeitgeber hat allen Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, von zu Hause aus zu arbeiten, sofern dies möglich ist. Persönliche Gespräche fanden nur in absoluten Ausnahmefällen statt."

Glücklicherweise war zu diesem Zeitpunkt bereits mit dem Jobcoach ein erster passender Arbeitsbereich ausgewählt und erfolgreich erprobt worden. Zudem konnten im Jobcoaching bereits wichtige Themen erarbeitet werden, die Frau Böhme davor schützen sollten, erneut in eine Spirale der Angst zu rutschen. Das Arbeiten im Homeoffice ersetzte den bisherigen Alltag im Büro für Frau Böhme. "Die Umstellung führte zu Veränderungen im Umgang miteinander. Ich betrachtete mein eigenes Verhalten dadurch kritischer: "Verhalte ich mich in Telefonkonferenzen oder Videochats richtig? Wie komme ich bei Gesprächspartner:innen an und was kann ich optimieren?"
Ähnliche Fragen stellten sich wohl viele Arbeitnehmende 2020, die neuerdings auf Zoom, Microsoft Teams oder andere Programme angewiesen waren.

Aber gerade dank dieser Programme konnte das Jobcoaching bei Frau Böhme fortgesetzt werden – digital. "Das war aus meiner Sicht auch eine Herausforderung für die Jobcoaches, die ihre Methodik und Didaktik auf geänderte Rahmenbedingungen und digitales Lernen umstellen mussten", bemerkt Frau Böhme rückblickend. Ja, das war es: eine Herausforderung für alle Beteiligten.

Das Ergebnis zeigt, dass es sich gelohnt hat, diese anzunehmen: Frau Böhme konnte tatsächlich in dem erprobten Arbeitsbereich bleiben. Ihre neuen Aufgaben bearbeitet sie mittlerweile mit hoher Qualität und Zuverlässigkeit, und das Arbeiten im Homeoffice stellte sich entgegen aller Erwartungen als große Entlastung dar – vor allem vor dem Hintergrund ihrer psychischen Erkrankung. "Ich habe nach wie vor Angst, Fehler zu machen, aber die Angst ist deutlich weniger geworden!", resümiert sie.



Geerntet wird auch während der Pandemie

Der 25-jährige Luca Suhrheinrich wurde im Anschluss an den Besuch einer Förderschule im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung qualifiziert. Seit Juli 2017 arbeitet er auf dem Landwirtschaftlichen Betrieb Kohnhorst in Ladbergen. Nach einem komplizierten Bruch und längerer Arbeitsunfähigkeit beantragte er ein Jobcoaching. Dieses sollte ihn dabei unterstützen, seine bisherigen Aufgaben wieder selbstständig umzusetzen. Aber er sollte über eine Ausweitung seiner Tätigkeiten den mittlerweile 87-jährigen Seniorchef auch stärker entlasten. Abhängig von Jahreszeit und Witterungsbedingungen wurde mit Jobcoach Matthias Finke strukturiert und trainiert: Kartoffeln abwiegen, Tiere füttern, Erntearbeiten und vieles mehr.

Am 22. März erfolgte der erste Corona-Lockdown. Für den Landwirtschaftlichen Betrieb bedeutete dies Zweierlei: Natürlich blieben alle Aufgaben auf dem Hof identisch. Dennoch sorgten die neuen Hygienevorschriften und die Angst vor einer Ansteckung für große Veränderungen. "Wir sind hier ein Familienbetrieb, wir arbeiten normalerweise sehr eng zusammen. Es war schon eine Herausforderung, die Arbeiten so zu organisieren, dass alle ihre Arbeit machen können, aber auch die Hygiene-Regeln eingehalten werden!", berichtet der 50-jährige Juniorchef des Betriebes Wilhelm Kohnhorst. "Zum landwirtschaftlichen Alltagsleben gehört es auch, dass wir alle zusammen frühstücken und zu Mittag essen. Da kommen schnell mal zehn Personen zusammen. Das funktioniert nur, wenn sich alle Beteiligten – auch im Privaten – an die Regeln halten."

Behinderungsbedingt fiel es Herrn Suhrheinrich schwer zu verstehen, welche Gefahr von einem nicht sichtbaren Virus ausgeht und warum er sich plötzlich im Berufs- wie auch Privatleben anders verhalten musste: "Es war schwierig für mich, weil es immer wieder neue Regeln gab. Ich habe nicht alle verstanden. Teilweise konnte ich sie auch nicht umsetzen, weil ich nicht rechnen kann – wie lang sind denn 1,5 Meter Abstand?"

Luca Suhrheinrich musste irgendwie verstehen, dass sich die Arbeitsbedingungen verändern und dass er

seine Kontakte auch im Privaten einschränken musste. Das musste irgendwie klappen! Die Zielsetzung des Jobcoachings wurde erweitert.

Matthias Finke nutzte sein gutes Vorwissen über für Herrn Suhrheinrich funktionierende Lernwege, um Wirkprinzipien des Virus verständlich zu vermitteln, Infektionsschutzmaßnahmen zu erklären und ganz praktisch mit Herrn Suhrheinrich im Arbeitsalltag einzuüben. "Matthias Finke hat mir sehr geholfen! Er hat mir die Regeln erklärt und auch aufgezeichnet", berichtet Herr Suhrheinrich. Er entschied sich dann auch, seine privaten Kontakte drastisch einzuschränken. Schließlich wollte er auf dem Hof bleiben und den Seniorchef und seine Frau nicht gefährden.

Aber auch ein anderes Thema wurde durch die Pandemie stark beeinflusst: Herr Suhrheinrich steckte in den Vorbereitungen für seine Trecker- und PKW-Führerscheinprüfung. Nachdem sein Fahrschullehrer im Frühling überraschend infolge einer Corona-Infektion verstarb, wurden die Zweifel des jungen Angestellten größer: "Ich hatte Angst, weil ich meinen Führerschein nicht mehr mit meinem alten, vertrauten Fahrlehrer zu Ende bringen konnte und Sorge, dass ich dann die Trecker-Prüfung nicht mehr schaffe", berichtet Herr Suhrheinrich. "Dann kann ich nicht, wie alle anderen Kollegen, auf den Feldern Trecker fahren." Matthias Finke unterstützte auch hier im Rahmen des Jobcoachings. "Er hat mit Luca gelernt, das praktische Fahren des Treckers geübt und auch mit dem neuen Fahrlehrer gesprochen", beschreibt Wilhelm Kohnhorst. Herr Suhrheinrich konnte das Jahr letztendlich mit einem doppelten Erfolg abschließen: Er ist mittlerweile nicht nur stolzer Besitzer eines Führerscheins, sondern auch eines eigenen Autos, mit dem er täglich zur Arbeit fährt.

Und durch das Bestehen der Trecker-Führerscheinprüfung hat er neue Aufgaben. Er ist aus der landwirtschaftlichen Familie Kohnhorst kaum noch wegzudenken.

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und andere Leistungsanbieter

13.1. Die Entwicklung der Angebote der WfbM

Werkstätten in Westfalen-Lippe sichern in Pandemie-Zeiten Teilhabe an Arbeit und setzen Infektionsschutz um

Den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Westfalen-Lippe gelingt es auch in Zeiten der Pandemie gut, für die Beschäftigten mit Behinderung Teilhabe an Arbeit zu ermöglichen und gleichzeitig den Infektionsschutz umzusetzen. Das belegen die Zahlen einer kontinuierlichen Erhebung des LWL unter den 60 Werkstätten für behinderte Menschen in Westfalen-Lippe. Derzeit gibt es noch keine anderen Leistungsanbieter in Westfalen-Lippe.

Insgesamt sind auch die Infektionszahlen in den WfbM während des gesamten bisherigen Verlaufes der Pandemie vergleichsweise relativ niedrig. Das ist auch den guten und kontinuierlich angepassten Hygienekonzepten der Werkstätten zu verdanken.

2020 war geprägt von wechselhaften Arbeitsbedingungen und Verordnungslagen. Die Menschen mit Behinderungen, die in Westfalen-Lippe ein Teilhabeangebot in Werkstätten wahrnehmen, wurden dabei in besonderem Maße gefordert, sich auf immer wieder veränderte Situationen einzustellen.

Der Landschaftsverband hat frühzeitig reagiert und unter anderem den Werkstätten gegenüber sicherge-

Die Chronologie

18.03. bis 10.05.2020

Betretungsverbot für Werkstätten

11.05. bis 20.09.2020

Schrittweise Rückkehr in die Werkstätten mit Hygiene-Auflagen am Arbeitsplatz und bei der Beförderung.

21.09. bis 01.11.2020

Der Regelbetrieb ist in nahezu allen Werkstätten wieder aufgenommen worden. stellt, dass die vereinbarten Vergütungen weiterhin übernommen werden, wenn gleichzeitig sichergestellt ist, dass auch die entsprechenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, je nach Verordnungslage, auch in anderer Form und/oder an anderen Orten als der Werkstatt erbracht werden. Hierdurch war möglich, dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen und gleichzeitig Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderungen dauerhaft auch während der Pandemie zu sichern.

Im März 2020 führte der Lockdown zu einem flächendeckenden Betretungsverbot in Werkstätten. Zwischenzeitlich konnte aufgrund der sinkenden Infektionszahlen fast eine vollständige Rückkehr zum Normalbetrieb erreicht werden. Anders als im März führt der neuerliche Lockdown ab Dezember 2020 nicht zu einem flächendeckenden Betretungsverbot in Werkstätten. Stattdessen werden den Werkstätten und den Beschäftigten flexiblere Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben an anderen Orten ermöglicht.

Nach der Öffnung im Mai 2020 und der Rückkehr zum Normalbetrieb im September 2020 waren die Beschäftigten zu fast 100 Prozent wieder an ihre Arbeitsplätze in den Werkstätten zurückgekehrt. Anders stellte sich die Situation nach dem zweiten Lockdown ab November 2020 dar:

Durch die Möglichkeit, die Arbeit flexibler an unterschiedlichen Orten zu gestalten, beträgt die Anwesenheitsquote in den Werkstätten seitdem circa 65 Prozent. Die übrigen Beschäftigten nehmen Angebote außerhalb der Werkstätten wahr. Die Infektionszahlen, die dem LWL regelmäßig von den Werkstätten gemeldet werden, lagen bislang durchgängig niedriger als im Durchschnitt der Gesamtbevölkerung.

Diese Gesamtbetrachtung bestätigt damit grundsätzlich den gemeinsam mit den Werkstätten, den Beschäftigten und dem Land NRW entwickelten Kurs, das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben auch unter schwierigen Rahmenbedingungen umzusetzen. Die überwiegende Mehrheit der Menschen mit Behinderung nimmt das Angebot an, unter besonderen Hygieneauflagen weiterhin in der Werkstatt zu arbeiten. Aber auch die zwischenzeitlich geschaffenen Flexibilisierungsmöglichkeiten etwa zur Teilhabe am Arbeitsleben an einem anderen Ort, zum Beispiel in der eigenen Wohnung, werden genutzt.

Wenn im Einzelfall Menschen mit Behinderung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie aufgrund gesundheitlicher Sorgen ganz auf die Werkstatt-Beschäftigung verzichten, ermöglichen LWL und Werkstätten flexible Lösungen: Eine Rückkehr in die Werkstatt ist nach Beendigung der Lockdown-Maßnahmen ebenso möglich wie ein neues Gesamtplanverfahren, um zu überprüfen, welche Unterstützungsbedarfe in Zukunft individuell gewünscht und erforderlich sind.

All dies ermöglicht in bewährter Weise sowohl dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen als auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in anderer Form – vielleicht auch an einem anderen Ort – umzusetzen.

01.11. bis 15.12.2020

Die 2. Coronawelle ist angekommen.

16.12.2020 bis heute

Der verschärfte Lockdown wird bundesweit erklärt.
Die Landschaftsverbände ermöglichen eine Flexibilisierung bei der Teilhabe am Arbeitsleben an einem anderen Ort.

Sämtliche Maßnahmen wurden jeweils mit dem Landschaftsverband Rheinland abgestimmt, um ein einheitliches Vorgehen in Nordrhein-Westfalen zu gewährleisten

Wie hat sich die Corona-Pandemie auf den Alltag der Menschen in den westfälisch-lippischen Werkstätten ausgewirkt?

Durch die Pandemie hat sich der Alltag in den Werkstätten grundlegend verändert. Selbstverständlichkeiten bei Beförderung, Mittagessen, Pausen und allen Wegen in der Werkstatt mussten den inzwischen strengen Hygieneregeln weichen:

- Höhere Hürden für Risikogruppen bei Beschäftigten und Personal,
- Einhalten der Hygiene- und Schutzmaßnahmen, insbesondere des Abstandsgebots und des Tragens eines Mundschutzes in der WfbM und bei der Beförderung,
- eine Zugangssteuerung durch Eingangskontrollen,
- regelmäßige Temperaturmessungen,

um nur einige Maßnahmen und Vorkehrungen zu nennen. Vulnerable Personengruppen reagieren in dieser Zeit zunehmend mit Irritationen und höherem Assistenzbedarf auf die wechselnden Arbeitsbedingungen. Erkrankungen im direkten Umfeld können zusätzliche Ängste schüren. Hierauf deutet unter anderem die Zahl der Beschäftigten hin, die mit begründeten Infektionsängsten der Werkstatt fernbleibt.

Chancen und Erfahrungen, die aus der Pandemie erwachsen

In den verschiedenen Phasen der Pandemie wurden unterschiedliche Beschäftigungsangebote benötigt. Die Werkstätten in Westfalen-Lippe haben die Herausforderungen angenommen und kreative Lösungen für viele individuelle Situationen gefunden. Sie haben gezeigt, dass sie gute Konzepte entwickeln können, um Menschen in den Werkstätten in erhöhter Anzahl Corona-gerecht zu betreuen. Alle Beteiligten – auch der LWL als Leistungsträger – waren gefordert, die gewohnten Wege zu verlassen und bedarfsgerechte Beschäftigungsformen und -angebote zu kreieren, die dem Rehabilitations-Auftrag "Teilhabe am Arbeitsleben" entsprachen. Beispiele hierfür:

► Eine Beschäftigte benötigt aufgrund ihrer körperlichen Disposition einen besonderen Corona-Schutz und absolute Kontaktbeschränkung.

Lösung:

Schaffung eines ausgelagerten Werkstattarbeitsplatzes in der eigenen Wohnung für die redaktionellen Arbeiten an der Werkstattzeitung. Die Arbeitsbegleitung und -anleitung erfolgt an festgelegten Präsenztagen in einem besonders geschützten Bereich der Werkstatt und durch regelmäßige Telefon- und Videokonferenzen.

▶ Mehrere Bewohner einer Wohnstätte sind Werkstatt-Beschäftigte, können aber kein kontaktarmes oder gruppenreines Angebot in der Werkstatt selbst erhalten; die tägliche Beförderung bereitet große Probleme.

Lösung:

Nicht genutzte Räume für die Tagesstruktur in einer benachbarten Wohneinrichtung werden zu ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplätzen umfunktioniert; Fachkräfte und Arbeitsmaterial sind vor Ort. Die Fachabteilung des LWL-Inklusionsamtes Soziale Teilhabe stimmt der Nutzung dieser Räume zu.

▶ 3 Beschäftigte, die auf einem landwirtschaftlichen Hof leben, haben besondere Probleme bei der Beförderung und der Einhaltung von Hygieneregeln am Arbeitsplatz.

Lösung:

Eine gesonderte Arbeitsgruppe wird auf der Hofstelle in einer leerstehenden Scheune eingerichtet; die Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung und die benötigten Arbeitsmaterialien werden an diesem Ort bereitgestellt.

Viele dieser kreativen Teilhabeangebote sind in 2020 gefunden und mit dem LWL abgestimmt worden. Dabei wurde von allen Beteiligten besonderer Wert auf eine personenzentrierte und bedarfsgerechte Lösung gelegt. In den meisten Fällen konnte gleichzeitig dem Wunsch der Leistungsnehmerinnen und Leistungsnehmer und auch ihrer Angehörigen entsprochen werden.

Die Erfahrungen mit neuen Angebotsformen der Teilhabe am Arbeitsleben geben Beschäftigten und Werkstätten Erkenntnisse über die Bedingungen für eine Teilhabe am anderen Ort. Sowohl der Grad der Selbstständigkeit eines oder einer Beschäftigten als auch die notwendige Intensität und Form der Unterstützung werden bei veränderten Arbeitsbedingungen deutlicher.

Viele Beschäftigte haben im Sommer 2020 in der Phase der Rückkehr zum Regelbetrieb zum Ausdruck gebracht, wie wichtig ihnen der "normale" Arbeitsalltag in der Werkstatt – selbst unter Corona-Bedingungen – ist. Neben den sozialen Kontakten und Aktivitäten fehlten sehr vielen auch die Qualifizierungsangebote und die regelmäßige Beschäftigung. Auf der anderen Seite war die Bereitschaft groß, sich auf die Teilhabe am anderen Ort einzulassen. Es gab oft positive Erfahrungen mit dem eigenen Können, gerade auch in Hinblick auf die virtuellen Angebote und den Umgang mit neuer Informationstechnologie.

Die Grenzen der Teilhabe am anderen Ort wurden in der Regel bei der Pflege und Assistenz erreicht. Hierin mussten Angehörige und Wohnstätten von den Fachkräften der Werkstätten unterstützt werden. Die dazu notwendigen Absprachen erfolgten vielerorts erstaunlich gut und reibungslos. Nahezu alle Werkstätten loben in diesem Zusammenhang den Einsatz des Personals, der oft über das zu erwartende Maß hinausging. So waren Mehrarbeit und Einsatz am anderen Ort genauso selbstverständlich wie die wechselnden Aufgaben und Einsatzpläne insbesondere in den Öffnungsphasen im Mai und Juni 2020 und bei vorübergehendem Infektionsgeschehen in einzelnen Arbeitsgruppen oder Betriebsstätten.

Förderprogramme für Werkstätten

1. Landesmittel für Corona-bedingten Mehraufwand

Das Land NRW hat in 2020 insgesamt 17,6 Millionen Euro aus dem NRW-Rettungsschirm für die Unterstützung der Leistungserbringer in der Eingliederungshilfe bereitgestellt. Zur Umsetzung dieses Förderprogramms schlossen die Vertretungen der Werkstätten und die Landschaftsverbände im August 2020 die "Vereinbarung zur Erstattung unabweisbarer Mehrkosten durch COVID-19 in der Eingliederungshilfe

(Teilhabe am Arbeitsleben)". Die Leistungserbringer der Eingliederungshilfeleistungen, die infolge des Coronavirus SARSCOV-2 in der Zeit seit dem 18. März 2020 anfallende, notwendige außerordentliche und unabweisbare Mehraufwendungen zu verzeichnen haben, die nicht anderweitig finanziert werden, können diese Aufwendungen entsprechend geltend machen. Hierdurch werden unter anderem notwendige Desinfektions- und Hygienemaßnahmen, die Umrüstung auf corona-konforme Arbeitsplätze oder erhöhte Kosten für die Beförderung finanziert.

2. Förderprogramm des Bundes – Umsetzung des § 14 Absatz 7 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

Mit der vierten Verordnung zur Änderung der SchwbAV wurde der Verwendungszweck der Ausgleichsabgabe befristet erweitert und durch eine einmalige reduzierte Abführung des Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds des Bundes die finanziellen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Integrationsämter den WfbM einmalig Mittel zuweisen können. Zweck der Förderung ist es, die durch die Corona-Pandemie bedingten Entgelteinbußen für die Beschäftigten im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie bei anderen Leistungsanbietern nach § 60 SGB IX soweit als möglich zu vermeiden, beziehungsweise bereits eingetretene Einbußen auszugleichen.

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 138.

INTERVIEW MIT UTE WEGNER

Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte NRW (LAG WfbM)

Die LAG WfbM vertritt die Interessen der Werkstatträte und Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen. Die Gründung erfolgte im Jahr 2000. Von 2014 bis Juni 2021 war Ute Wegner erste Vorsitzende im Sprecherrat der LAG WfbM.

■ Die Corona-Pandemie hat auch auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderung große Auswirkungen. Was

sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen?

Der Werkstattalltag besteht für die Beschäftigten nicht nur aus der Arbeit an sich, sondern auch aus arbeitsbegleitenden Maßnahmen, sozialen Aktivitäten und den nicht zu unterschätzenden persönlichen Kontakten. Seit Ausbruch der Pandemie wurden arbeitsbegleitende Maßnahmen weitestgehend ausgesetzt, ebenso natürlich die sozialen Aktivitäten und Kontakte. Nicht zu unterschätzen ist dabei, dass viele psychisch Erkrankte in dieser, für alle, nicht einfachen Zeit der Pandemie besonders gefährdet sind zu vereinsamen. Viele Krankheitsbilder, wie zum Beispiel Depressionen, können sich verstärken. Darauf muss vor allem auch in den WfbM geachtet werden. Unter den momentan eingeschränkten Möglichkeiten im Werkstattalltag eine gesundheitliche Balance zu finden, ist nicht so einfach. Aber die größte Herausforderung für Werkstätten ist die Sicherung der Entgelte der Werkstattbeschäftigten. Die Werkstatträte haben hierbei eine besondere Rolle. Sie sollen die wirtschaftlichen Hintergründe verstehen können, warum die Werkstatt



die Entgelte anpassen möchte oder auch muss, wie zum Beispiel fehlende Arbeitsaufträge. Erschwerend kommt dabei noch hinzu, dass seit dem 1. Januar 2021 eine Grundlohnerhöhung von 10 Euro zu finanzieren ist. Die Werkstatträte wissen, dass es eigentlich für alle Kolleginnen und Kollegen 10 Euro mehr geben sollte. Wie soll das aber finanziert werden? Viele Werkstätten sehen nur eine

Möglichkeit, dass die Verteilung der Steigerungsbeträge angepasst werden muss. Im Endeffekt eine indirekte Entgeltkürzung.

Und glauben Sie mir, das ist keine leichte Aufgabe, wenn der Werkstattrat einem solchen Anliegen der Werkstatt zustimmen soll. Man gerät dabei in einen Interessenkonflikt, der schwer auszuhalten ist.

■ Wie hat sich die Pandemie ganz konkret auf Ihre Arbeit als Vorsitzende der LAG Werkstatträte ausgewirkt?

Ich sitze als Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte noch mehr am PC als vorher. Die gesamte Gremienarbeit spielt sich in Videokonferenzen ab. Einerseits ist das recht angenehm, nicht mehr so viel und lang unterwegs zu sein. Höxter ist ja schließlich ÖPNV technisch nicht unbedingt der Nabel der Welt. Aber auch Videokonferenzen sind sehr anstrengend. Der Kopf brummt schon nach so einem Arbeitstag mit nicht nur einer sondern sogar 3 Videokonferenzen sehr. Videokonferenzen haben uns als LAG WfbM NRW aber auch eine gute Plattform zum Austausch unter allen

Werkstatträten in NRW ermöglicht. Online-Werkstatträtekonferenzen NRW hatten bisher bis zu 110 Einwählungen pro Videokonferenz. Ein wahnsinniger Erfolg, wie ich finde. Rückmeldungen von verschiedenen Werkstatträten lassen vermuten, dass sie froh sind, dass wir sie mit diesem Medium auf dem Laufenden halten. Das macht die Werkstatträte und uns sehr selbstbewusst hinsichtlich dessen, was wir erreichen können. Aber auch die Landschaftsverbände, das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales et cetera sind begeistert, mit diesem Medium Informationen direkt an die Werkstatträte zu geben.

■ Mitwirkung und Mitbestimmung sind grundlegende Rechte der Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten. Wie gut hat die Mitwirkung bei der Bewältigung der Corona-Pandemie funktioniert?

Am Anfang der Pandemie, als Betretungsverbote für die Werkstätten ausgesprochen worden sind, war es nicht überall weit her mit der Mitwirkung, geschweige denn Mitbestimmung. Werkstatträte hatten vielerorts keine Möglichkeit, an ihre dienstlichen E-Mails zu kommen und/oder telefonischen Kontakt zur Werkstattleitung aufzunehmen. Das führte dazu, dass die Werkstätten zum Beispiel Hygienekonzepte ohne die Mitwirkung der Werkstatträte beschlossen haben, obwohl explizit in der Coronaschutzbetreuungs-Verordnung nachzulesen war, die Werkstatträte seien zu beteiligen.

Nachdem das Betretungsverbot aufgehoben war, wurde es für die Werkstatträte wieder einfacher sich zu beteiligen. Die technische Ausstattung der Werkstatträte wurde verbessert und damit zum Beispiel Videokonferenzen mit dem Werkstattrat möglich. Was hat sich im Verlauf der letzten Monate in der Zusammenarbeit der LAG Werkstatträte, der LAG WfbM und dem Leistungsträger bewährt? Was wünschen Sie sich als Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung für die nächsten Monate?

Bewährt haben sich die Videokonferenzen, die auch kurzfristig zum Treffen von Absprachen benutzt werden können. Bewährt hat sich in meinen Augen auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den genannten Akteur:innen. Das sollte nicht aufgegeben werden. Damit kann man viel für die Beschäftigten in den Werkstätten erreichen. Ich wünsche mir in den nächsten Monaten, dass wieder zu einem "normalen Werkstattalltag" zurückgekehrt werden kann. Des Weiteren, dass die Werkstattratswahlen, die im Oktober/November 2021 stattfinden sollen, ohne große Probleme durchgeführt werden können.

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

14 Modellprojekt "Neue Teilhabeplanung Arbeit" (nTA)

14.1. Modellprojekt "Neue Teilhabeplanung Arbeit" (nTA)

Das Modellvorhaben "Neue Teilhabeplanung Arbeit" soll mehr Menschen den Übergang von der Werkstatt auf den regulären Arbeitsmarkt ermöglichen beziehungsweise bereits im Vorfeld Alternativen zur Werkstatt finden. Von Anfang 2020 bis September 2022 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.

Das Jahr 2020 war auch im Modellprojekt stark von der Corona-Pandemie geprägt. Dies führte zu erschwerten Bedingungen und hat in der Folge Auswirkungen auf den Umsetzungsstand der Ziele des Vorhabens und auch die Praxiserprobung vor Ort. Der Erfolg des Modellprojekts ist insbesondere von einer fachlich kompetenten und verlässlichen Zusammenarbeit der Akteur:innen abhängig. Beginnend im Jahr 2019 und, solange die Corona-Pandemie es zuließ, fortgeführt in 2020, wurden in allen sechs Modellregionen Auftaktveranstaltungen, Workshops und weitere Veranstaltungen mit den Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern im Themenfeld Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Konkrete Kooperationsabsprachen wurden getroffen und eine Intensivierung der Zusammenarbeit erreicht. Die vereinbarten

Formate und Prozesse wurden und werden weiterhin in der Praxis erprobt. Von Vorteil ist, dass persönliche Kontakte bereits vor der Corona-Zeit geknüpft wurden. Diese erleichtern während der andauernden Pandemie die Zusammenarbeit mit den Partner:innen vor Ort in telefonischen und digitalen Formaten.

Zudem wurde 2020 mit der Entwicklung von Prozessen rund um das Thema Gesamtplanung begonnen. Die beiden LWL-Inklusionsämter Soziale Teilhabe und Arbeit kooperieren eng miteinander, um Prozesse, Austauschformate und Qualifizierungsmaßnahmen für die Einzelfallhilfe und insbesondere eine enge fallbezogene Zusammenarbeit von Hilfeplanung Wohnen und Teilhabeplanung Arbeit zu entwickeln.

Darüber hinaus erfolgt quartalsweise eine Auswertung von Kennzahlen und eine kontinuierliche Analyse von Fallverläufen zur Wirkung der LWL-Interventionen, um Gelingensfaktoren des LWL-Modellprojekts zu evaluieren.

Gemeinsam Schritt für Schritt zum Ziel

Ein Bericht der zuständigen Fallmanagerin im LWL-Inklusionsamt Arbeit:

"Als zuständige Fallmanagerin und Teilhabeplanerin im LWL-Inklusionsamt Arbeit kenne ich die AWO Siegener Werkstätten schon viele Jahre. Um für diesen Jahresbericht einen praxisnahen Bericht zu verfassen, habe ich mich mit der ehemaligen Beschäftigten der Siegener Werkstätten, Frau M., verabredet. Ich treffe Frau M. an ihrem neuen Arbeitsplatz im Inklusionsbetrieb Hotel Fünf10, um mit ihr für diesen Bericht ihren Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis noch einmal gemeinsam zu reflektieren und sie zum aktuellen Stand der Dinge zu befragen.

Nein, leider treffe ich Frau M. nicht persönlich. In Zeiten der Corona-Pandemie ist ein persönlicher Besuch im

Siegerland leider nicht möglich. Schade! Ich habe also Frau M. meine Fragen zu ihrem Werdegang, zu ihrer neuen Tätigkeit und zu ihren Wünschen und Zielen schriftlich zukommen lassen. Und die junge Frau aus Siegen hat mir mit ihren Antworten einen Einblick in ihre Arbeitswelt und ihr Leben gegeben.

Den Werdegang und die Entwicklung von Frau M. habe ich seit ihrer Aufnahme in das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der AWO Siegener Werkstätten kontinuierlich begleitet. Vor allem im letzten Jahr habe ich sehr regelmäßig in der Inklusionskonferenz der Siegener Werkstätten von ihr und ihren Plänen gehört. So konnte ich die Bemühungen der Werkstatt in Rich-



Interview mit Frau M.

Fragen zum Übergang aus der WfbM in eine sozialversi Beschäftigung

Liebe Frau M.,

hier die Fragen für den Jahresbericht des LWL-Inklusions:

- Sie sind seit dem 01.01.2021 im Inklusionshotel of Was ist dort Ihre Aufgabe?
- 2. Vorher haben Sie über sieben Jahre lang in den Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ge Wechsel? Wer hatte die Idee dazu?
- 3. Sind Sie in der Werkstatt auf die Arbeit im Inkl
- 4. Wie sind Sie vorbereitet worden?
- 5. Haben Sie in der Werkstatt schon ab. 19

tung Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt konkret und zeitnah begleiten und unterstützen.

Die Inklusionskonferenz, die im März 2020 erstmals getagt hat, bündelt alle Anfragen und Angebote in Fragen des Übergangs von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Alle Prozessbeteiligten sitzen an einem Tisch – oder in Zeiten der Pandemie in einer gemeinsamen Videokonferenz – und beraten alle notwendigen Schritte.

So bietet sich die Möglichkeit der engen, intensiven Zusammenarbeit zwischen den Siegener Werkstätten, dem Integrationsfachdienst und dem LWL-Inklusionsamt Arbeit. Die Inklusionskonferenz ist aber nur ein Teil der neuen Art der Zusammenarbeit der Werkstatt und des LWL als Kostenträger der Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Siegener Werkstätten sind ein wichtiger Partner im LWL-Modellprojekt "Neue Teilhabeplanung Arbeit (nTA)". Der Kreis Siegen-Wittgenstein ist eine der sechs Modellregionen, in denen die neue, ganzheitliche Teilhabeplanung Arbeit nun Gestalt annimmt. Die Inklusion von Frau M. auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt konnte in diesem Rahmen erfolgreich umgesetzt werden.

Viele Schritte und Personen waren dafür notwendig. Konkret waren dies die Siegener Werkstätten, die die ersten Schritte in Richtung der beruflichen Rehabilitation geleistet und Frau M. gezielt und individuell passend gefördert und qualifiziert haben. Frau M. war gut auf ihre Aufgaben im Hotel Fünf10 vorbereitet. Das Arbeitsverhältnis wird durch das LWL-Budget für Arbeit gefördert, nachdem der Integrationsfachdienst Siegen die Anbahnung und den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Abstimmung mit den Beteiligten vor Ort auf den Weg gebracht hatte. Der Technische Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamts Arbeit hat Vorschläge zur individuell erforderlichen behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung gemacht. Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden nach Testung Stück für Stück unter anderem durch eine Förderung von der Fachstelle der Stadt Siegen realisiert. Ziele: der Abbau von Barrieren, die möglichst selbstständige Übernahme der Arbeiten und somit die volle Inklusion in der Arbeitswelt.

Neben der individuellen Unterstützung für die neue Mitarbeiterin Frau M. wurde auch das Hotel Fünf10 bei Gründung und Aufbau des Inklusionsbetriebes durch die Fachleute des LWL-Inklusionsamt Arbeit im Sachbereich Inklusionsbetriebe beraten und gefördert. Sie prüften das vom AWO Kreisverband Siegen eingereichte Betriebskonzept und die betriebswirtschaftliche Tragfähigkeit des geplanten Vorhabens. So konnten Mittel des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen zur Finanzierung der Ausstattung des Hotels bewilligt werden. Auch Fördermittel der Aktion Mensch und der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW flossen auf diesem Weg in den Inklusionsbetrieb. Bedingung für die finanzielle Unterstützung war die Zusage des Hotels Fünf10, dass mindestens sechs Arbeitsplätze für besonders betroffene Menschen mit Behinderung geschaffen werden. In enger Zusammenarbeit mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit gelang die Schaffung dieser Arbeitsplätze, zu denen auch der von Frau M. gehört. Auch in den nächsten Jahren stehen das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die Betriebswirtschaftliche Beratungsstelle für Inklusionsbetriebe bei der Handwerkskammer Münster dem Hotel in betriebswirtschaftlichen Fragen mit Rat und Tat zur Seite. Und der Integrationsfachdienst wird weiterhin ganz eng mit Frau M. in Verbindung stehen und sie begleiten, um das Arbeitsverhältnis nachhaltig zu gestalten und zu sichern.

Die gute, schnelle und ergebnisorientierte Zusammenarbeit zwischen den Akteuren vor Ort und dem LWL-Inklusionsamt Arbeit wurde auch deutlich, als mit Hilfe der Agentur für Arbeit Siegen innerhalb kürzester Zeit die Frage der Bewältigung des Wegs zur Arbeit für Frau M. geklärt werden konnte.

Das Fazit lautet: das Modellvorhaben "Neue Teilhabeplanung Arbeit" hat durch seinen ganzheitlichen Ansatz die Akteure – Fachleute und Menschen mit Behinderungen gleichermaßen – tatsächlich deutlich enger vernetzt als vor Beginn der Modellzeit.

Die Zusammenarbeit war sehr gut, die Prozesse liefen weitestgehend reibungslos und ohne zeitliche Verluste. Grund hierfür war nicht zuletzt, dass sich alle Beteiligten gut kennen, vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich gemeinsam für eine erfolgreiche Teilhabeplanung Arbeit verantwortlich fühlen – eine Haltung, die durch die Zusammenarbeit im Modellvorhaben positiv beeinflusst wurde. Sicher aber auch, weil sich alle für den Erfolg dieser Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach besten Kräften engagiert haben.



"Von Herzen Willkommen" – Ein Motto für alle!

Frau M. im Hotel Fünf10 in Netphen

Das neue Hotel Fünf10 liegt am Rand von Netphen-Deuz. Hoch oben am Hang gebaut, erlaubt es seinen Gästen den Blick über die hügeligen Wiesen des Siegerlandes und – in der anderen Himmelsrichtung – über das kleine Örtchen im Siegtal, das rund 10 Kilometer von der Universitätsstadt Siegen entfernt liegt.

Das Hotel Fünf10 wurde im Sommer 2020 eröffnet und ist ein Inklusionsbetrieb des AWO Kreisverbandes Siegen. Das Motto des Hauses, das auf Gastfreundschaft, Nachhaltigkeit und Fairness setzt, lautet: "Von Herzen willkommen".

Und damit sind hier nicht nur die Gäste gemeint, die im Hotel, im barrierefreien Restaurant und im Tagungsbereich empfangen werden. Gemeint sind ausdrücklich alle Menschen, die, wie im Credo der AWO Siegen zu lesen ist, "zu uns kommen und die mit uns arbeiten". Ausdrücklich heißt es hier:

"Eine körperliche oder geistige Behinderung verstehen wir nicht als Einschränkung. Mit unserer Arbeit verfolgen wir konsequent unser Ziel, diesen Menschen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen. Kurz gesagt: Bei Fünf10 wird Inklusion einfach gelebt."

Frau M. weiß, was die AWO Siegen damit meint. Sie ist eine der Mitarbeiterinnen des Hotels Fünf10. Gemeinsam mit einer Kollegin ist sie im Foyer des Hotels für den Empfang der Gäste zuständig. Frau M. nimmt die Gästedaten auf und bearbeitet die Buchungen. Auch die Reservierung der Zimmer, die Beantwortung der zahlreichen Gästeanfragen per Mail und per Post übernimmt sie. An ihrem neuen Arbeitsplatz nutzt Frau M. eine spezielle Hotel-Software, in die sie Schritt für Schritt von ihrer Kollegin eingearbeitet wurde.

Das war ein großer Schritt für die junge Frau, die vorher über zehn Jahre lang in der Werkstatt für behinderte Menschen der AWO Siegen gearbeitet hat. Und ein Glücksfall zugleich. Denn Frau M. konnte sich auf ihre neue Aufgabe im Empfangsbereich des Hotels gut vorbereiten. Sie war zuvor in einer Arbeitsgruppe der Siegener Werkstätten tätig, die Dienstleistungen unter anderem für einen großen Paketdienst erbringt. Frau M. hat also schon eine Menge Erfahrung im direkten Kontakt mit Kund:innen und deren individuellen Wünschen gesammelt. Das richtige Knowhow für ihre heutige Arbeitsstelle hat sie in einer individuellen arbeitsbegleitenden Maßnahme der Werkstatt erworben, sodass Computer und Kommunikationstechnik für sie kein Hindernis mehr darstellen.

Und der Erfolg gibt ihr recht: Frau M. hat es durchaus als schwierig empfunden, eine Stelle außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen zu finden. Nun ist ihr das trotz aller Anstrengungen gelungen. Auf die Frage, wo sie sich in ein paar Jahren sieht und was sie sich für ihre Zukunft wünscht, antwortet sie: "Da würde ich gerne noch im Hotel arbeiten." Und warum? "Weil mir die Arbeit dort Spaß macht und mir mein Leben gefällt."

15 Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation

15.1. Inklusion lebt von innovativen Impulsen – auch in der Verwaltung

Das Inklusionsamt Arbeit etabliert eine Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation.

Frau Dr. Reinersmann – wozu dient so eine Stabsstelle dem LWL und was macht man da genau?

"Im LWL-Inklusionsamt Arbeit haben wir den Anspruch, qualitativ hochwertige und dem aktuellen Forschungsstand entsprechende Leistungen zur Arbeitsteilhabe zu bescheiden. Dazu gehört ein aktiver Austausch zwischen innovativen Köpfen aus der Forschung und Machern aus der Praxis und der Verwaltungspraxis. Zu den Machern gehören wir – die Fachkräfte aus der Verwaltungspraxis. Und Forschung kann auch aus der Verwaltung heraus "gemacht werden', wenn intern das Knowhow vorhanden ist. Es geht mir vor allem um anwendungsorientierte Forschung", führt Annika Reinersmann aus. "Wenn wir grundsätzlich relevante Themen so aufbereiten und evaluieren, dass Effekte und Optimierungspotenziale von Teilhabeleistungen zur Inklusion am Arbeitsmarkt erkennbar werden, haben wir ein wichtiges Ziel erreicht: dass das Inklusionsamt Arbeit in seiner Position als steuernde Kraft auch in der Zukunft gut aufgestellt ist."

Können Sie ein paar Beispiele geben, um welche Themen es da geht?

"Sehr gern. Aus aktuellem Anlass fragen wir uns natürlich, wie die Corona-Pandemie sich auf die Arbeitsteilhabe der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger auswirkt – können erzielte Teilhabefortschritte beibehalten werden? Eine andere sehr aktuelle Frage, die wir mit externer Hilfe klären werden, ist die Erwerbssituation von behinderten

Mädchen und Frauen. Wie wirken sich genderbezogene Merkmale aus?"

■ Was für Tätigkeiten gehören zu Ihrem Alltag? "In der Abteilung gibt es neben dem operativen Tagesgeschäft eine Fülle von grundsätzlichen Themen und dazugehörigen Daten. All das sichte ich und plane die weitere systematische Aufarbeitung, die neben dem Tagesgeschäft oft nicht mehr gelingt. Braucht es zur weiteren Klärung beispielsweise externe Unterstützung, dann schreibe ich Projektaufträge aus. Ich suche bei Hochschulen, Einrichtungen Freien Wohlfahrt oder Unternehmen Kooperationspartner:innen und werbe Projekt-Drittmittel ein. Aber ich prüfe auch Fördermittelgesuche an das LWL-Inklusionsamt Arbeit bezüglich ihrer "Förderungswürdigkeit'. Nicht zuletzt möchten wir natürlich auch über gewonnene Erkenntnisse berichten – über Zeitschriftenveröffentlichungen oder Beiträge auf Kongressen und Fachtagungen. Der LWL kann mehr sein als passiver Mittelgeber. Sich aktiv einzubringen, nicht nur mit eigenen Geldern, sondern auch mit eigenem Wissen um inklusive Arbeitsteilhabe bestmöglich zu leisten – das ist das Ziel. Und darum gilt: wen schon lange der Gedanke bewegt ,das Thema müssten wir doch mal untersuchen oder weiterverfolgen', der kann sich an mich wenden. Ich greife den Ball gern auf und spiele ihn gemeinsam mit Ihnen weiter".

15.2. Diversity-Dimensionen Geschlecht und Behinderung in Bezug auf Arbeit im LWL-Inklusionsamt Arbeit

Gender Mainstreaming – Disability Mainstreaming - Landesgleichstellungsgesetz - Frauenförderpläne – unterschiedliche Begriffe für etwas, das uns allen im LWL-Inklusionsamt Arbeit am Herzen liegt: jegliche Art von Minderheiten-Diskriminierung oder Minderheiten-Ausgrenzung zu verhindern. Die gibt es auch und gerade in der Teilhabe am Arbeitsleben.

Nach Angaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sind behinderte Frauen häufiger nicht beschäftigt als ihre männlichen Kollegen und haben zudem einen erschwerten Zugang zu Rehabilitationsleistungen (BMFSFJ 2017, Seite 11)¹.

Und wie steht es um die Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben weiblicher Leistungsempfängerinnen in Westfalen-Lippe?

Ein Blick auf die dem LWL-Inklusionsamt Arbeit zur Verfügung stehende Datenlage zeigt am Beispiel der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), dass über die Jahre 2015 bis 2020 konstant der Anteil weiblich Beschäftigter bei circa 41-42 Prozent liegt mit einem konstanten Anteil von Zu- oder Abgängen bei circa 40 Prozent. Wie diese Prozentzahlen einzuordnen sind, lässt sich aufgrund der mangelnden Datenlage und Vergleichsparameter nicht sagen. Wohl aber, dass diese Beschäftigungszahlen – ebenso wie übrigens das Geschlechterverhältnis – im bundesweiten Durchschnitt der in den WfbM beschäftigten Menschen entspricht (laut BAGüS Kennzahlenbericht²).

Besonders interessant ist für das LWL-Inklusionsamt Arbeit natürlich die Frage nach den Beschäftigungsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Wie steht es im Geschlechtervergleich um

- die Vermittlungsrate aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- die Anzahl sozialversicherungspflichtiger (geförderter) Anstellungen/unterstützter Beschäftigungsverhältnisse oder

- die Möglichkeit zur selbstbestimmten Inanspruchnahme von Ausbildung/Beschäftigungsmaßnahmen?

Die Datenlage des LWL-Inklusionsamts Arbeit gibt lediglich zur Vermittlungsrate belastbare Zahlen her: gegenüber den männlichen Kollegen belegen Frauen mit circa 37 Prozent weniger häufig Außenarbeitsplätze oder arbeiten in den sowieso nur wenig vorhandenen Übergangsaußenarbeitsplätzen der WfbM. In einigen Werkstätten werden zudem fast ausschließlich Männer an den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt.

Wie kommt es dazu?

Auf all diese und weitere Fragen und natürlich auch zur Situation von Frauen am allgemeinen Arbeitsmarkt soll ein gemeinsames Projekt in Zusammenarbeit mit dem "NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW" Antwort geben. Ziel ist es auch, eine belastbare Datengrundlage aufzubauen, um die Diskriminierungsbereiche in den Diversity-Dimensionen Gender und Behinderung zu identifizieren und für die Zukunft mit entsprechenden Lösungsmechanismen zu minimieren.

Wie weit das LWL-Inklusionsamt Arbeit damit im Jahr 2021 gekommen ist – das dürfen Sie mit Spannung für den Jahresbericht 2022 erwarten.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



Dr. Annika Reinersmann Stabsstelle Wissenschaft, Forschung und Evaluation Telefon: 0251 591-5266 E-Mail:

annika.reinersmann@lwl.org

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.): Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland. Sonderauswertung des Mikrozensus 2013 zur Verbesserung der Datenlage zur Situation von Frauen mit Behinderungen. Berlin 2017

² Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der SozialhilfeBAGüS/con_sens. 2020

16 Anhang

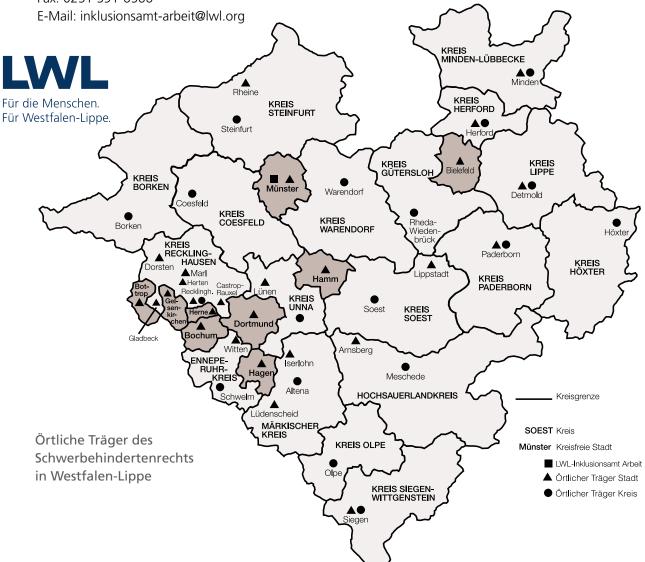
16.1. Karte Westfalen-Lippe

Haben Sie Fragen?

Wenden Sie sich an Ihren örtlichen Träger bei den Kreisen, kreisfreien und größeren Städten in Westfalen-Lippe oder direkt an Ihr Weitere Informationen erhalten Sie im Internet:

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de oder www.integrationsaemter.de

LWL-Inklusionsamt Arbeit
Telefon: 0251 591-3740
Fax: 0251 591-6566



16.2. Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit

LWL-Inklusionsamt Arbeit

Postanschrift: LWL-Inklusionsamt Arbeit, 48133 Münster Besucheranschrift: Von-Vincke-Straße 23–25, 48143 Münster

Telefon: 0251 591-3740; 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 und 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

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

Jacqueline Büschker

Telefon: 0251 591-3211

E-Mail: jacqueline.bueschker@lwl.org

Verena Eienbröker

Telefon: 0251 591-5261

E-Mail: verena.eienbroeker@lwl.org

Carina Friedel

Telefon: 0251 591-3771 E-Mail: carina.friedel@lwl.org

Evelyn Münstermann Telefon: 0251 591-3990

E-Mail: evelyn.muenstermann@lwl.org

Christiane Oberfeld

Telefon: 0251 591-5377

E-Mail: christiane.oberfeld@lwl.org

Karin Rettig

Telefon: 0251 591-4510 E-Mail: karin.rettig@lwl.org Irmi Heeke

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

Sarah Borchers

Telefon: 0251 591-3563

E-Mail: sarah.borchers@lwl.org

Jutta Jamroszczyk

Telefon: 0251 591-3483

E-Mail: jutta.jamroszczyk@lwl.org

Christina Kogenschott

Telefon: 0251 591-6943

E-Mail: christina.kogenschott@lwl.org

Michael Krieter

Telefon: 0251 591-5852

E-Mail: michael.krieter@lwl.org

Dirk Rosendahl

Telefon: 0251 591-3290 E-Mail: dirk.rosendahl@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 Frederic Heinze
Sachbereichsleitung Telefon: 0251 591-3740
Telefon: 0251 591-3461 E-Mail: frederic.heinze@lwl.org

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

Helena Becker Anne Lülf-Scharlau
Telefon: 0251 591-5259

Telefon: 0251 591-3773 E-Mail: anne.luelf-scharlau@lwl.org

E-Mail: helena.becker@lwl.org

Bastian Everding Benedikt Tendahl
Telefon: 0251 591-4891

Telefon: 0251 591-8141 E-Mail: benedikt.tendahl@lwl.org

E-Mail: bastian.everding@lwl.org

Fax: 0251 591-6566

Ansprechperson für die Bereiche Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit

Michael Veltmann Telefon: 0251 591-3826

Sachbereichsleitung E-Mail: michael.veltmann@lwl.org

Ansprechpersonen bei der Handwerkskammer Münster für Inklusionsbetriebe

Claudia Stremming Jörg Janzen

Telefon: 0251 5203-433 Telefon: 0209 38077-44

Ansprechpersonen im Bereich Inklusionsbetriebe

Melanie Ahlers Daniela Kierdorf
Telefon: 0251 591-3885 Telefon: 0251 591-5458

Sina Dege Christian Niemand

Telefon: 0251 591-3778 Telefon: 0251 591-6547

Isabell Hörnschemeyer Karina Pinnekämper
Telefon: 0251 591-5911 Telefon: 0251 591-4890

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

Isabell Hörnschemeyer Laura Altewulf

Telefon: 0251 591-5941 Telefon: 0251 591-5256 E-Mail: isabell.hoernschemeyer@lwl.org E-Mail: laura.altewulf@lwl.org

Ansprechperson für den Bereich Ausgleichsabgabe

Andreas Königkamp Sachbereichsleitung Telefon: 0251 591-4729

E-Mail: andreas.koenigkamp@lwl.org Fax: 0251 591-6587

Ansprechpersonen im Technischen Beratungsdienst

Frank Schrapper Sachbereichsleitung Telefon: 0251 591-3580

E-Mail: frank.schrapper@lwl.org

Rainer-Ingo Annas Telefon: 0251 591-3772

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

Tanja Böhler

Telefon: 0251 591-3834

E-Mail: tanja.boehler@lwl.org

Wolfgang Drillich Telefon: 0251 591-5720

E-Mail: wolfgang.drillich@lwl.org

Michael Rother

Telefon: 0251 591-3561 E-Mail: michael.rother@lwl.org

Wolfgang Schmid

Telefon: 0251 591-5260

E-Mail: wolfgang.schmid@lwl.org

Christian Vagedes Telefon: 0251 591-6956

E-Mail: christian.vagedes@lwl.org

Fax: 0251 591-6598

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 Carsten Roman

Telefon: 0251 591-4124 Telefon: 0251 591-3830 E-Mail: stephan.gall@lwl.org E-Mail: carsten.roman@lwl.org

Karin Lebek Kristina Steffen

Telefon: 0251 591-5719 Telefon: 0251 591-4750
E-Mail: karin.lebek@lwl.org E-Mail: kristina.steffen@lwl.org

Fax: 0251 591-3272

Ansprechpersonen für die Bereiche Jobcoaching und Unterstützte Beschäftigung

Kathrin Arp Oliver Gorski

Telefon: 0251 591-5258 Telefon: 0251 591-3805
E-Mail: kathrin.arp@lwl.org E-Mail: oliver.gorski@lwl.org

Ulrike Becker Elin Prasun

Telefon: 0251 591-3763 Telefon: 0251 591-4882 E-Mail: ulrike.becker@lwl.org E-Mail: elin.prasun@lwl.org

Claudia Daldrup Kristina Wilke

Telefon: 0251 591-6545 Telefon: 0251 591-4155 E-Mail: claudia.daldrup@lwl.org E-Mail: kristina.wilke@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 Sonja Kalkstein

Telefon: 0251 591-4759 Telefon: 0251 591-3105
E-Mail: marianne.becker@lwl.org E-Mail: sonja.kalkstein@lwl.org

Petra Dorenberg Annette Kempkes
Telefon: 0251 591-5253 Telefon: 0251 591-5257

Melanie Hampe Elke Kubendorff
Telefon: 0251 591-5250 Telefon: 0251 591-3228

Andreas Hasebrock Antonius Rust

Telefon: 0251 591-3404 Telefon: 0251 591-4715
E-Mail: andreas.hasebrock@lwl.org E-Mail: antonius.rust@lwl.org

Ansprechperson für den Bereich Einzelfallhilfen nTA-Modellvorhaben (Hamm, Münster, Siegen-Wittgenstein)

Jennifer Sunder Sachbereichsleitung Telefon: 0251 591-6987

E-Mail: jennifer.sunder@lwl.org

Fallmanagement Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben/Eingliederungshilfe (Hamm, Münster, Siegen-Wittgenstein)

Susanne Gelhard Meike Schaefer

Telefon: 0251 591-5858 Telefon: 0251 591-6989

E-Mail: susanne.gelhard@lwl.org E-Mail: meike.schaefer@lwl.org

Peter Gesmann Evelyn Wierike

Telefon: 0251 591-6988 Telefon: 0251 591-6986
E-Mail: peter.gesmann@lwl.org E-Mail: evelyn.wierike@lwl.org

Fallmanagement Begleitende Hilfe/Kündigungsschutz (Hamm, Münster, Siegen-Wittgenstein)

Mario Hollweg

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

Ansprechperson für den Bereich Einzelfallhilfen nTA-Modellvorhaben (Bochum, Herford, Warendorf)

Sabine Rüffer
Sachbereichsleitung
Telefon: 0251 591-6983
E-Mail: sabine.rueffer@lwl.org

Fallmanagement Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben/Eingliederungshilfe (Bochum, Herford, Warendorf)

Marc Borowski Elisabeth Horstmann
Telefon: 0251 591-6985 Telefon: 0251 591-5251

Johanna Beckmann Karin Riebauer

Telefon: 0251 591-6982 Telefon: 0251 591-6374 E-Mail: johanna.beckmann@lwl.org E-Mail: karin.riebauer@lwl.org

Fallmanagement Begleitende Hilfe/Kündigungsschutz (Bochum, Herford, Warendorf)

Raphaela Greve Frauke Johanterwage
Telefon: 0251 591-6937 Telefon: 0251 591-5587

Fallmanagement Übergänge (für beide regionalen Modellbereiche)

Lena Gianmoena Telefon: 0251 591-6965

E-Mail: lena.gianmoena@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 Petra Künsemüller Telefon: 0251 591-3002 Telefon: 0251 591-5265

Wilhelmine Geenen Svetlana Rothermel Telefon: 0251 591-5262 Telefon: 0251 591-5264

Susanne Harder Jutta Schefer

Telefon: 0251 591-4123 Telefon: 0251 591-4727 E-Mail: susanne.harder@lwl.org E-Mail: jutta.schefer@lwl.org

Horst Kappeller Telefon: 0251 591-6973

E-Mail: horst.kappeller@lwl.org

Ansprechpersonen im Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung

Laura Agricola Tabea Bouma

Telefon: 0251 591-3264 Telefon: 0251 591-3894 E-Mail: laura.agricola@lwl.org E-Mail: tabea.bouma@lwl.org

Kathleen Amshove Bianca Schomaker
Telefon: 0251 591-3866 Telefon: 0251 591-5722

Lisa Berger Anika Wehling

Telefon: 0251 591-3579 Telefon: 0251 591-5263
E-Mail: lisa.berger@lwl.org E-Mail: anika.wehling@lwl.org

Fax: 0251 591-3839

Ansprechpersonen im Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung

Agnes Egbert Michael Große-Drenkpohl Telefon: 0251 591-3788 Telefon: 0251 591-4611

Ansprechpersonen im LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche

Martina Methe

Leitung

Telefon: 05241 502-2572 E-Mail: martina.methe@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-Salzmann-Klinik

Buxelstraße 50 33334 Gütersloh

Fax: 05241 502-2610

16.3. Ansprechpersonen der Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe

Stadt Bielefeld und Kreis Gütersloh

Integrationsfachdienst Karl-Siebold-Weg 9

33617 Bielefeld Fax: 0521 144-4495

Jens Berger

Telefon: 0521 144-4150

E-Mail: jens.berger@ifd-westfalen.de

Städte Bochum und Herne

Integrationsfachdienst

Alleestraße 144 44793 Bochum Fax: 0234 9146-4159

Martina Schuster

Telefon: 0234 9146-4170

E-Mail: martina.schuster@ifd-westfalen.de

Kreise Coesfeld und Borken

Integrationsfachdienst

Röntgenstraße 6 46325 Borken

Fax: 02861 8029-115

Andrea Blomenkamp Telefon: 02861 8029-318

E-Mail: andrea.blomenkamp@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

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

Stadt Hagen/Ennepe-Ruhr-Kreis

Integrationsfachdienst

Bergstraße 81 58095 Hagen

Fax: 02331 9184-53

Thomas Koslowski Telefon: 02331 9184-22

E-Mail: thomas.koslowski@ifd-westfalen.de

Stadt Hamm

Integrationsfachdienst

Westring 2 59065 Hamm

Fax: 02381 587-99556

Matthias Brinkmann Telefon: 02381 587-556

E-Mail: matthias.brinkmann@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@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-westfalen.de

Kreis Minden-Lübbecke

Integrationsfachdienst Hermannstraße 21

Fax: 0571 88804-5919

Dennis Müller

32423 Minden

Telefon: 0571 88804-5910

E-Mail: dennis.mueller@ifd-westfalen.de

Hochsauerlandkreis

Integrationsfachdienst

Schützenstraße 10 59872 Meschede Fax: 0291 2900-139

Axel Wohlmeiner Telefon: 0291 2900-120

E-Mail: axel.wohlmeiner@ifd-westfalen.de

Stadt Münster

Integrationsfachdienst

Dahlweg 112 48153 Münster Fax: 0251 986289-15

Annemarie Stückenschneider

Telefon: 0251 986289-33

E-Mail: annemarie.stueckenschneider@

ifd-westfalen.de

Kreis Lippe

Integrations fach dienst

Braunenbrucher Weg 18

32758 Detmold Fax: 05231 6403612

Katrin Stepputat

Telefon: 05231 640374

E-Mail: katrin.stepputat@ifd-westfalen.de

Kreise Paderborn und Höxter

Integrations fach dienst

Bahnhofstraße 11 33102 Paderborn Fax: 05251 87356-19

Judith Rodeck

Telefon: 05251 87356-10

E-Mail: judith.rodeck@ifd-westfalen.de

Kreis Recklinghausen

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

Nicole Reese

Telefon: 02361 93664-15

E-Mail: nicole.reese@ifd-westfalen.de

Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe

Integrationsfachdienst Seelbacher Weg 15 57072 Siegen

Fax: 0271 703252-59

Duygu Kücükbicakci Telefon: 0271 703252-61

E-Mail: duygu.kuecuekbicakci@ifd-westfalen.de

Kreis Soest

Integrations fach dienst

Cappelstraße 44 59555 Lippstadt Fax: 02941 752-129

Eva Kemper

Telefon: 02941 752-125

E-Mail: eva.kemper@ifd-westfalen.de

Kreis Steinfurt

Integrations fach dienst

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: 02304 2409022

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

16.4. Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe

Städte

Stadt Arnsberg

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

Stadt Bielefeld

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Niederwall 23 33602 Bielefeld Telefon: 0521 51-0

Stadt Bochum

Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf Gustav-Heinemann-Platz 2–6 44777 Bochum Telefon: 0234 910-0

Stadt Bottrop

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Berliner Platz 7 46236 Bottrop Telefon: 02041 70-30

Stadt Castrop-Rauxel

Fach- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung Europaplatz 1 44575 Castrop-Rauxel Telefon: 02305 106-0

Stadt Detmold

Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf Wittekindstraße 7 32758 Detmold Telefon: 05231 977-0

Stadt Dorsten

Sozialamt
Angelegenheiten
von Menschen mit
Behinderung
Bismarckstraße 1
46284 Dorsten
Telefon: 02362 66-0

Stadt Dortmund

Sozialamt/Behinderte Menschen im Beruf Hörder Bahnhofstraße 16 44263 Dortmund Telefon: 0231 50-0

Stadt Gelsenkirchen

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Vattmannstraße 2–8 45879 Gelsenkirchen Telefon: 0209 169-0

Stadt Gladbeck

Fachdienst Behinderte Menschen im Beruf Friedrichstraße 7 45964 Gladbeck Telefon: 02043 99-0

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 Herford

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Hansastraße 33 (Im Gebäude der Agentur für Arbeit) 32049 Herford

Telefon: 05221 189-0

Stadt Lippstadt

Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf Geiststraße 47 59555 Lippstadt Telefon: 02941 980-0

Stadt Münster

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Von-Steuben-Straße 5 48143 Münster Telefon: 0251 492-0

Stadt Herne

Fachstelle behinderte Menschen im Beruf (Wanner Einkaufszentrum) Hauptstraße 241 44649 Herne Telefon: 02323 16-0

Stadt Lünen

Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf Willy-Brandt-Platz 1 44532 Lünen Telefon: 02306 104-0

Stadt Paderborn

Fachstelle für Behinderte Menschen im Beruf Am Hoppenhof 33 33104 Paderborn Telefon: 05251 88-0

Stadt Herten

Fachstelle behinderte Menschen im Beruf Kurt-Schumacher-Straße 2 45699 Herten Telefon: 02366 303-0

Stadt Marl

Fachstelle für Behinderte Menschen im Beruf Bergstraße 228–230 45768 Marl Telefon: 02365 99-0

Stadt Recklinghausen

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Stadthaus A Rathausplatz 3 45657 Recklinghausen Telefon: 02361 50-0

Stadt Iserlohn

Fachstelle für Behinderte Menschen im Beruf Werner-Jakobi-Platz 12 58636 Iserlohn Telefon: 02371 217-0

Stadt Minden

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Kleiner Domhof 6-8 32423 Minden Telefon: 0571 89-0

Stadt Rheine

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Klosterstraße 14 48431 Rheine Telefon: 05971 939-0

Stadt Siegen

Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf Rathaus Weidenau Weidenauer Straße 215 57076 Siegen

Telefon: 0271 404-0

Stadt Witten

Fachstelle für Behinderte Menschen im Beruf Marktstraße 16 58452 Witten Telefon: 02302 581-0

Kreise

Kreis Borken

Fachstelle für Behinderte Menschen im Beruf Burloer Straße 93 46325 Borken Telefon: 02861 681-100

Kreis Gütersloh

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Wasserstraße 14 33378 Rheda-Wiedenbrück Telefon: 05241 85-0

Kreis Höxter

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Moltkestraße 12 37671 Höxter Telefon: 05271 965-0

Kreis Coesfeld

Fachstelle für Behinderte Menschen im Beruf Schützenwall 18 48653 Coesfeld Telefon: 02541 18-0

Kreis Herford

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Amtshausstraße 3 (Im Gebäude der Agentur für Arbeit) 32051 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: 0291 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 Olpe

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

Kreis Paderborn

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

Kreis Recklinghausen

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

Kreis Siegen-Wittgenstein

Fachstelle für Behinderte Menschen im Beruf St.-Johann-Straße 18 57074 Siegen Telefon: 0271 333-0

Kreis Soest

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

Kreis Steinfurt

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

Kreis Unna

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

Kreis Warendorf

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

16.5. Ansprechpersonen bei den Kammern in Westfalen-Lippe

Handwerkskammer Münster

Bernhard Stüer

Telefon: 0251 5203-236 Fax: 0251 5203-235

E-Mail: bernhard.stueer@hwk-muenster.de

Handwerkskammer Dortmund

Günter Benning

Telefon: 0231 5493-95427 Fax: 0231 5493-420

E-Mail: guenter.benning@hwk-do.de

Handwerkskammer Südwestfalen

Karin Görtz-Brose Telefon: 02931 877-490 Fax: 02931 877-2472

E-Mail: karin.goertz-brose@hwk-swf.de

Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen Münster

Mechthild Schickhoff Telefon: 0251 2376-314 Fax: 0251 2376-396

E-Mail: mechthild.schickhoff@lwk.nrw.de

Südwestfälische Industrieund Handelskammer zu Hagen

Christian Münch Telefon: 02331 390-302 Fax: 02331 390-305

E-Mail: muench@hagen.ihk.de

16.6. Leistungen aus der Ausgleichsabgabe in den Mitgliedskörperschaften in Westfalen-Lippe in 2020

Aufwendungen des Inklusionsamts Arbeit und der Fachstellen im Haushaltsjahr 2020, aufgeteilt nach Mitgliedskörperschaften des LWL

Mitgliedskörperschaft	Auszahlungen 2020 des InA in EURO	Auszahlungen 2020 aller Fachstellen in der Mitgliedskörperschaft in EURO	Auszahlungen gesamt
Stadt Bielefeld	2.767.221,01	186.214,54	2.953.435,55
Stadt Bochum	1.682.564,61	196.234,10	1.878.798,71
Stadt Bottrop	104.513,65	104.191,02	208.704,67
Stadt Dortmund	2.359.028,58	289.482,82	2.648.511,40
Stadt Gelsenkirchen	1.980.537,11	85.858,14	2.066.395,25
Stadt Hagen	1.561.694,07	87.735,03	1.649.429,10
Stadt Hamm	566.466,36	142.986,22	709.452,58
Stadt Herne	75.363,70	56.454,11	131.817,81
Stadt Münster	4.332.581,25	267.119,10	4.599.700,35
Kreis Borken	3.501.249,80	258.100,09	3.759.349,89
Kreis Coesfeld	890.926,02	63.428,85	954.354,87
Ennepe-Ruhr-Kreis	650.458,17	191.094,00	841.552,17
Kreis Gütersloh	1.525.700,19	126.577,90	1.652.278,09
Kreis Herford	1.092.643,75	65.736,92	1.158.380,67
Hochsauerlandkreis	1.586.678,20	176.016,92	1.762.695,12
Kreis Höxter	144.779,35	10.261,39	155.040,74
Kreis Lippe	2.394.343,97	130.132,78	2.524.476,75
Märkischer Kreis	1.966.139,48	189.281,20	2.155.420,68
Kreis Minden-Lübbecke	1.635.658,37	103.637,43	1.739.295,80
Kreis Olpe	317.740,79	75.861,53	393.602,32
Kreis Paderborn	2.011.622,14	149.276,18	2.160.898,32
Kreis Recklinghausen	1.744.948,60	240.781,74	1.985.730,34
Kreis Siegen-Wittgenstein	1.714.123,99	99.354,18	1.813.478,17
Kreis Soest	2.054.599,12	161.625,33	2.216.224,45
Kreis Steinfurt	3.171.314,41	526.594,57	3.697.908,98
Kreis Unna	1.545.085,31	125.200,79	1.670.286,10
Kreis Warendorf	1.022.472,96	124.840,91	1.147.313,87
nicht zurechenbar	2.379.741,35		2.379.741,35
Gesamtsumme	46.780.196,31	4.234.077,79	51.014.274,10

16.7. Leistungen aus der Ausgleichsabgabe der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts

16.7.1. Für Technische Arbeitshilfen gemäß § 19 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen¹	Anzahl der	betroffenen	Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	3	2	1	7657,42
Bielefeld	23	10	13	29.753,16
Bochum	0	0	0	0,00
Bottrop	8	6	2	12.616,56
Castrop-Rauxel	1	1	0	299,50
Detmold	3	2	1	1.288,09
Dorsten	4	2	2	13.033,43
Dortmund	26	10	16	102.143,16
Gelsenkirchen	16	9	7	32.912,53
Gladbeck	4	4	0	11.198,00
Gütersloh	1	1	0	10.338,00
Hagen	10	6	4	20.337,15
Hamm	2	1	1	11.389,00
Herford	4	1	3	2.382,66
Herne	0	0	0	0,00
Herten	7	6	1	16.479,14
Iserlohn	1	1	0	2.673,10
Lippstadt	4	2	2	1.599,40
Lünen	1	0	1	24,36
Marl	0	0	0	0,00
Minden	7	3	3	21.627,67
Münster	20	6	14	48.143,11
Paderborn	12	5	7	39.735,34
Recklinghausen	5	5	3	18.244,23
Rheine	2	1	1	10.883,19
Siegen	15	10	5	53.095,58
Witten	3	0	3	2.872,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der	betroffenen	Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	13	8	5	53.808,85
Coesfeld	6	4	2	8.874,92
Ennepe-Ruhr-Kreis	13	7	6	71.992,00
Gütersloh	14	6	8	20.420,87
Herford	10	6	4	19.491,93
HSK	8	3	5	34.924,74
Höxter	4	0	2	3.598,83
Lippe	6	4	2	38.081,34
Märkischer Kreis	5	4	1	7.332,79
Minden-Lübbecke	5	4	1	9.237,82
Olpe	3	0	3	10.115,88
Paderborn	2	1	1	1.384,00
Recklinghausen	4	3	1	10.429,98
Siegen-Wittgenstein	3	3	2	2.436,02
Soest	14	6	8	38.085,70
Steinfurt	32	22	10	89.107,63
Unna	14	10	4	36.722,89
Warendorf	6	3	3	17.375,42
Gesamt	344	188	158	944.147,39 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.7.2. Für Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes gemäß § 20 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der l schwerbe Mens	hinderten	Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	1	1	0	50.052,62
Bielefeld	10	5	5	10.096,14
Bochum	0	0	0	0,00
Bottrop	1	0	1	672,22
Castrop-Rauxel	0	0	0	0,00
Detmold	1	1	0	1.791,00
Dorsten	0	0	0	0,00
Dortmund	7	4	3	21.300,79
Gelsenkirchen	1	0	1	1.336,60
Gladbeck	0	0	0	0,00
Gütersloh	2	2	0	34.345,50
Hagen	1	1	0	217,79
Hamm	4	0	4	27.171,41
Herford	0	0	0	0,00
Herne	1	1	0	5.273,36
Herten	4	0	4	7.050,62
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	1	0	1	523,72
Münster	3	2	1	40.776,19
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	4	3	1	5.758,38
Rheine	0	0	0	0,00
Siegen	0	0	0	0,00
Witten	1	1	0	1.560,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Kreise				
Borken	0	0	0	0,00
Coesfeld	2	1	1	13.568,42
Ennepe-Ruhr-Kreis	3	2	1	16.742,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Herford	1	1	0	448,04
HSK	2	0	2	6.454,38
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	2	1	1	455,88
Paderborn	1	1	0	14.565,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Siegen-Wittgenstein	2	2	0	8.805,58
Soest	2	2	0	4.714,40
Steinfurt	9	2	7	44.357,11
Unna	6	2	4	33.825,00
Warendorf	3	0	3	70.023,23
Gesamt	75	35	40	421.885,38 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.7.3. Für Hilfen zur Wirtschaftlichen Selbstständigkeit gemäß § 21 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen¹	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	1	0	1	15.397,50
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	3	2	1	2.375,02
Gelsenkirchen	0	0	0	0,00
Gladbeck	0	0	0	0,00
Gütersloh	1	1	0	1.302,89
Hagen	1	1	0	442,18
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
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	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	2	0	2	12.904,19
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	5	2	3	13.299,00
Unna	1	1	0	197,40
Warendorf	0	0	0	0,00
Gesamt	14	7	7	45.918,18 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.7.4. Für Wohnungshilfen gemäß § 22 SchwbAV

	Anzahl der betroffenen Anzahl der schwerbehinderten Maßnahmen ¹ Menschen		Aufwand in Euro	
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	0	0	0	0,00
Bielefeld	0	0	0	0,00
Bochum	0	0	0	0,00
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	3.321,00
Hamm	1	0	1	840,39
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
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	0	0	0	0,00
Münster	1	0	1	188,27
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	schwerbe	betroffenen hinderten schen	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	1	0	1	1.467,33
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	0	0	0	0,00
Soest	1	1	0	1.500,00
Steinfurt	0	0	0	0,00
Unna	1	1	0	560,54
Warendorf	1	0	1	309,86
Gesamt	7	3	4	8.187,39 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.7.5. Für Leistungen in besonderen Lebenslagen gemäß § 25 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen¹	Anzahl der l schwerbe Mens		Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	0	0	0	0,00
Bielefeld	1	0	1	920,87
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	352,49
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	3	0	3	2.515,23
Herford	2	2	0	2.837,30
Herne	0	0	0	0,00
Herten	0	0	0	0,00
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	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	2	0	2	660,00
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	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	1	0	1	1.557,69
Märkischer Kreis	0	0	0	0,00
Minden-Lübbecke	1	0	1	804,61
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	2	2	0	7.656,27
Steinfurt	2	1	1	3.845,05
Unna	0	0	0	0,00
Warendorf	0	0	0	0,00
Gesamt	17	5	12	21.749,51 €

 $^{^{\}rm 1}$ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.7.6. Für Leistungen an Arbeitgeber:innen zur Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen mit notwendigen Technischen Arbeitshilfen gemäß § 26 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen¹	Anzahl der schwerbe Mens	hinderten	Aufwand in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
Städte				
Arnsberg	24	14	10	39.145,11
Bielefeld	90	32	58	145.444,37
Bochum	93	33	60	180.836,60
Bottrop	29	10	19	90.902,24
Castrop-Rauxel	11	2	9	17.555,45
Detmold	19	14	5	53.114,56
Dorsten	6	4	2	7.732,12
Dortmund	87	52	35	163.311,36
Gelsenkirchen	34	15	19	51.609,01
Gladbeck	4	2	2	19.202,44
Gütersloh	8	4	4	13.418,88
Hagen	37	23	14	63.416,91
Hamm	57	33	24	101.070,19
Herford	11	5	6	9.623,10
Herne	26	13	14	51.180,75
Herten	7	4	3	15.958,30
Iserlohn	19	9	10	19.987,75
Lippstadt	9	4	5	14.915,83
Lünen	8	5	3	14.544,92
Marl	29	22	7	47.699,00
Minden	17	8	6	24.428,94
Münster	68	32	37	178.011,53
Paderborn	8	3	5	52.192,48
Recklinghausen	23	13	10	49.541,15
Rheine	6	5	1	12.463,47
Siegen	20	5	15	27.993,63
Witten	16	7	9	19.816,00

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der l schwerbe Mens	hinderten	n Aufwand in Euro		
		Männer	Frauen	Insgesamt		
Kreise						
Borken	70	56	14	204.291,24		
Coesfeld	18	9	9	40.985,51		
Ennepe-Ruhr-Kreis	32	30	19	78.112,00		
Gütersloh	18	11	7	46.751,76		
Herford	17	10	7	30.953,89		
HSK	14	7	7	36.315,32		
Höxter	8	4	1	6.662,56		
Lippe	25	13	12	34.300,10		
Märkischer Kreis	65	34	31	146.383,37		
Minden-Lübbecke	25	10	15	47.014,67		
Olpe	22	14	8	65.289,77		
Paderborn	7	6	1	41.399,36		
Recklinghausen	0	0	0	0,00		
Siegen-Wittgenstein	5	4	1	6.363,37		
Soest	36	16	20	93.153,73		
Steinfurt	75	36	39	352.639,12		
Unna	39	18	22	39.325,68		
Warendorf	34	18	6	37.132,40		
Gesamt	1.276	669	611	2.792.189,94 €		

 $^{^{\}rm 1}$ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.7.7. Die Leistungen der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts insgesamt

Arnsberg 28 17 11 96.855,15 Bielefeld 124 47 77 186.214,54 Bochum 94 33 61 196.234,10 Bottrop 38 16 22 104.191,02 Castrop-Rauxel 14 3 11 18.454,95 Detmold 23 17 6 56.193,65 Dorsten 10 6 4 20.765,55 Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21		Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der l schwerbel Mens	hinderten			
Arnsberg 28 17 11 96.855,15 Bielefeld 124 47 77 186.214,54 Bochum 94 33 61 196.234,10 Bottrop 38 16 22 104.191,02 Castrop-Rauxel 14 3 11 18.454,95 Detmold 23 17 6 56.193,65 Dorsten 10 6 4 20.765,55 Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21			Männer	Frauen	Insgesamt		
Bielefeld 124 47 77 186.214,54 Bochum 94 33 61 196.234,10 Bottrop 38 16 22 104.191,02 Castrop-Rauxel 14 3 11 18.454,95 Detmold 23 17 6 56.193,65 Dorsten 10 6 4 20.765,55 Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Städte						
Bochum 94 33 61 196.234,10 Bottrop 38 16 22 104.191,02 Castrop-Rauxel 14 3 11 18.454,95 Detmold 23 17 6 56.193,65 Dorsten 10 6 4 20.765,55 Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herren 27 14 14 56.454,11 Herren 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 </td <td>Arnsberg</td> <td>28</td> <td>17</td> <td>11</td> <td>96.855,15</td>	Arnsberg	28	17	11	96.855,15		
Bottrop 38 16 22 104.191,02 Castrop-Rauxel 14 3 11 18.454,95 Detmold 23 17 6 56.193,65 Dorsten 10 6 4 20.765,55 Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herren 27 14 14 56.454,11 Herren 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lümen 9 5	Bielefeld	124	47	77	186.214,54		
Castrop-Rauxel 14 3 11 18.454,95 Detmold 23 17 6 56.193,65 Dorsten 10 6 4 20.765,55 Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22	Bochum	94	33	61	196.234,10		
Detmold 23 17 6 56.193,65 Dorsten 10 6 4 20.765,55 Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10	Bottrop	38	16	22	104.191,02		
Dorsten 10 6 4 20.765,55 Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Harmm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 <td>Castrop-Rauxel</td> <td>14</td> <td>3</td> <td>11</td> <td>18.454,95</td>	Castrop-Rauxel	14	3	11	18.454,95		
Dortmund 124 68 56 289.482,82 Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12<	Detmold	23	17	6	56.193,65		
Gelsenkirchen 51 24 27 85.858,14 Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 <td< td=""><td>Dorsten</td><td>10</td><td>6</td><td>4</td><td>20.765,55</td></td<>	Dorsten	10	6	4	20.765,55		
Gladbeck 8 6 2 30.400,44 Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2	Dortmund	124	68	56	289.482,82		
Gütersloh 12 8 4 59.405,27 Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22	Gelsenkirchen	51	24	27	85.858,14		
Hagen 50 32 18 87.735,03 Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Gladbeck	8	6	2	30.400,44		
Hamm 67 34 33 142.986,22 Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Gütersloh	12	8	4	59.405,27		
Herford 17 8 9 14.843,06 Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Hagen	50	32	18	87.735,03		
Herne 27 14 14 56.454,11 Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Hamm	67	34	33	142.986,22		
Herten 18 10 8 39.488,06 Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Herford	17	8	9	14.843,06		
Iserlohn 20 10 10 22.660,85 Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Herne	27	14	14	56.454,11		
Lippstadt 13 6 7 16.515,23 Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Herten	18	10	8	39.488,06		
Lünen 9 5 4 14.569,28 Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Iserlohn	20	10	10	22.660,85		
Marl 29 22 7 47.699,00 Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Lippstadt	13	6	7	16.515,23		
Minden 25 11 10 46.580,33 Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Lünen	9	5	4	14.569,28		
Münster 92 40 53 267.119,10 Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Marl	29	22	7	47.699,00		
Paderborn 20 8 12 91.927,82 Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Minden	25	11	10	46.580,33		
Recklinghausen 32 21 14 73.543,76 Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Münster	92	40	53	267.119,10		
Rheine 8 6 2 23.346,66 Siegen 37 15 22 81.749,21	Paderborn	20	8	12	91.927,82		
Siegen 37 15 22 81.749,21	Recklinghausen	32	21	14	73.543,76		
3 4	Rheine	8	6	2	23.346,66		
Witten 20 8 12 24.248,00	Siegen	37	15	22	81.749,21		
	Witten	20	8	12	24.248,00		

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der l schwerbe Mens		n Aufwand in Euro		
		Männer	Frauen	Insgesamt		
Kreise						
Borken	83	64	19	258.100,09		
Coesfeld	26	14	12	63.428,85		
Ennepe-Ruhr-Kreis	48	39	26	166.846,00		
Gütersloh	32	17	15	67.172,63		
Herford	28	17	11	50.893,86		
HSK	25	10	15	79.161,77		
Höxter	12	4	3	10.261,39		
Lippe	32	17	15	73.939,13		
Märkischer Kreis	72	38	34	166.620,35		
Minden-Lübbecke	31	14	17	57.057,10		
Olpe	27	15	12	75.861,53		
Paderborn	10	8	2	57.348,36		
Recklinghausen	4	3	1	10.429,98		
Siegen-Wittgenstein	10	9	3	17.604,97		
Soest	55	27	28	145.110,10		
Steinfurt	123	63	60	503.247,91		
Unna	61	32	30	110.631,51		
Warendorf	44	21	13	124.840,91		
Gesamt	1.733	907	832	4.234.077,79 €		

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

16.8. Die Arbeit der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts

16.8.1. Anzahl der Hausbesuche, Betriebsbesuche und Beteiligung an Versammlungen schwerbehinderter Menschen

	Haus- besuche	Betriebs- Betriebs- besuche in besuche in Kündigungs- Leistungs- Präventions-/ fällen fällen BEM-Fällen		sonstige Betriebs- besuche	Versamm- lung schwer- behinderter Menschen	
Städte						
Arnsberg	0	5	5	2	2	0
Bielefeld	1	8	9	5	0	0
Bochum	0	21	24	19	3	0
Bottrop	0	3	5	2	0	0
Castrop-Rauxel	5	6	6	5	4	0
Detmold	0	7	10	0	0	0
Dorsten	2	1	7	8	0	1
Dortmund	0	41	41 30 41		7	2
Gelsenkirchen	0	10	5	9	0	0
Gladbeck	0	0	0	0	0	0
Gütersloh	0	1	0	0	0	0
Hagen	1	1	5	4	1	0
Hamm	1	10	21	13	0	1
Herford	1	9	8	25	7	0
Herne	0	3	2	2	1	0
Herten	1	4	5	6	3	2
Iserlohn	1	5	14	10	0	0
Lippstadt	5	7	11	6	0	0
Lünen	0	10	14	6	0	0
Marl	0	0	16	0	0	0
Minden	0	0	2	0	1	0
Münster	1	1	11	10	5	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	1	9	1	4	0
Rheine	1	10	9	4	0	0
Siegen	0	12	6	4	0	0
Witten	0	2	11	3	1	1

	Haus- besuche	Betriebs- besuche in Kündigungs- fällen	Betriebs- besuche in Leistungs- fällen	Betriebs- besuche in Präventions-/ BEM-Fällen	sonstige Betriebs- besuche	Versamm- lung schwer- behinderter Menschen
Kreise						
Borken	0	4	16	9	0	0
Coesfeld	1	1	6	0	3	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	1	8	55	12	1	0
Gütersloh	0	2	8	15	1	0
Herford	1	28	16	33	4	1
HSK	0	5	6	7	3	0
Höxter	0	1	2	4	4	0
Lippe	0	7	10	1	8	0
Märkischer Kreis	1	38	14	12	11	4
Minden-Lübbecke	0	4	10	2	2	0
Olpe	0	10	12	20	0	0
Paderborn	0	1	1	1	0	0
Recklinghausen	0	0	2	1	0	0
Siegen-Wittgenstein	0	10	8	23	2	0
Soest	1	11	18	33	5	0
Steinfurt	32	21	112	17	15	3
Unna	1	7	12	9	3	0
Warendorf	0	0	9	2	1	0
gesamt	58	336	562	386	102	15

16.8.2 Neue Präventionsfälle nach § 84 Absatz 1 SGB IX

	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
Städte										
Arnsberg	2	1	0	0	0	0	2	1	0	0
Bielefeld	22	6	1	1	1	0	20	5	0	0
Bochum	28	15	10	5	7	4	11	6	0	0
Bottrop	42	24	0	0	0	0	42	24	0	0
Castrop-Rauxel	5	3	3	3	1	0	1	0	0	0
Detmold	4	3	0	0	2	1	2	2	0	0
Dorsten	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Dortmund	13	5	0	0	4	0	9	5	0	0
Gelsenkirchen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gladbeck	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Gütersloh	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1
Hagen	16	5	0	0	0	0	16	5	0	0
Hamm	6	2	0	0	5	2	1	0	0	0
Herford	6	3	0	0	0	0	6	3	0	0
Herne	7	4	3	2	1	1	3	1	0	0
Herten	10	3	2	1	1	1	7	1	0	0
Iserlohn	30	11	10	2	5	2	15	7	0	0
Lippstadt	3	1	0	0	0	0	3	1	0	0
Lünen	13	5	2	2	0	0	11	3	0	0
Marl	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0
Minden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Münster	11	2	1	0	4	0	6	2	0	0
Paderborn	4	1	3	1	1	0	0	0	0	0
Recklinghausen	3	1	0	0	0	0	3	1	0	0
Rheine	4	2	0	0	0	0	4	2	0	0
Siegen	13	5	0	0	2	2	11	3	0	0
Witten	5	2	0	0	2	1	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	6	0	0	0	0	0	6	0	0	0
Coesfeld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	19	8	1	0	0	0	18	8	0	0
Gütersloh	11	3	0	0	3	1	8	2	0	0
Herford	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0
HSK	3	1	0	0	0	0	3	1	0	0
Höxter	4	2	0	0	2	2	1	0	1	0
Lippe	4	3	0	0	2	1	2	2	0	0
Märkischer Kreis	131	61	1	0	1	0	129	61	0	0
Minden-Lübbecke	10	2	3	1	3	0	4	1	0	0
Olpe	51	5	14	0	1	0	36	5	0	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	4	1	0	0	0	0	4	1	0	0
Siegen-Wittgenstein	18	8	0	0	3	1	15	7	0	0
Soest	19	5	2	1	1	0	16	4	0	0
Steinfurt	60	31	21	9	7	4	19	11	13	7
Unna	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Warendorf	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0
gesamt	604	236	80	28	61	24	447	176	16	8

16.8.3. Abgeschlossene Präventionsfälle gemäß §167 Absatz 1 SGB IX

davon aus betriebsbedingten Gründen davon aus verhaltensbedingten Gründen Abschluss Abschluss nach umnach umweiterweiterfangreicher weiterweiterfangreicher bearbeitet bearbeitet Weiter-Beratung bearbeitet bearbeitet Weiter-Beratung Weiterleitung an Weiterleitung an ohne als als ohne als als leitung an Kündiinsge-Kündi-Rehaweitere Leistungsleitung an Rehaweitere Leistungsgungsfall samt gungsfall fall InA/IFD träger Maßnahme fall InA/IFD träger Maßnahme Städte Arnsberg Bielefeld **Bochum** Bottrop Castrop-Rauxel Detmold Dorsten Dortmund Gelsenkirchen Gladbeck Gütersloh Hagen Hamm Herford Herne Herten Iserlohn Lippstadt Lünen Marl Minden Münster Paderborn Recklinghausen Rheine Siegen Witten

	davon a	us personer	bedingten	Gründen		davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe				
	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an InA/IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an InA/IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Städte										
Arnsberg	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	3	0	0	0	17	0	0	0	0	0
Bochum	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bottrop	0	38	0	0	4	0	0	0	0	0
Castrop-Rauxel	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Detmold	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dorsten	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dortmund	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gladbeck	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gütersloh	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Hagen	0	3	1	1	1	0	0	0	0	0
Hamm	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Herford	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Herne	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0
Herten	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
Iserlohn	1	15	12	2	0	0	0	0	0	0
Lippstadt	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Lünen	1	5	3	0	2	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Münster	1	1	0	0	4	0	0	0	0	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0
Rheine	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Siegen	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0
Witten	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0

Fortsetzung: Abgeschlossene Präventionsfälle nach § 167 Absatz 1 SGB IX

davon aus betriebsbedingten Gründen davon aus verhaltensbedingten Gründen Abschluss nach umnach umweiterweiterfangreicher weiterweiterfangreicher Weiter-Weiterbearbeitet bearbeitet Beratung bearbeitet bearbeitet Beratung als als Weiterleitung an ohne als als Weiterleitung an ohne insge-Kündi-Leistungsleitung an Rehaweitere Kündi-Leistungsleitung an Rehaweitere InA/IFD gungsfall InA/IFD träger samt gungsfall fall Maßnahme fall Maßnahme träger Kreise Borken Coesfeld Ennepe-Ruhr-Kreis Gütersloh Herford HSK Höxter Lippe Märkischer Kreis Minden-Lübbecke Olpe Paderborn Recklinghausen Siegen-Wittgenstein Soest Steinfurt Unna Warendorf Gesamt

(für Städte und Kreise)

	davon a	us personer	bedingten	Gründen		davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe				
	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an InA/IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an InA/IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise										
Borken	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Coesfeld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	15	0	0	0	0	2	0	0	0
Gütersloh	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0
Herford	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
HSK	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Höxter	0	0	0	0	4	0	0	0	0	1
Lippe	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	3	82	1	0	10	0	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Olpe	2	0	1	0	22	0	0	0	0	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	12	0	2	1	1	0	0	0	0	0
Soest	1	8	4	1	2	0	0	0	0	0
Steinfurt	1	2	1	0	2	2	6	3	2	6
Unna	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Warendorf	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	46	176	27	8	114	2	8	3	2	9

16.8.4. Anzahl der neuen BEM-Fälle nach § 167 Absatz 2 SGB IX

	insgesamt	davon Frauen
Städte		
Arnsberg	5	2
Bielefeld	4	2
Bochum	4	3
Bottrop	7	4
Castrop-Rauxel	3	1
Detmold	0	0
Dorsten	5	3
Dortmund	8	4
Gelsenkirchen	8	6
Gladbeck	0	0
Gütersloh	1	0
Hagen	8	4
Hamm	3	1
Herford	8	5
Herne	0	0
Herten	5	2
Iserlohn	12	5
Lippstadt	6	0
Lünen	3	3
Marl	0	0
Minden	1	0
Münster	26	11
Paderborn	2	0
Recklinghausen	5	1
Rheine	4	2
Siegen	4	1
Witten	1	0

	insgesamt	davon Frauen
Kreise		
Borken	9	2
Coesfeld	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	17	8
Gütersloh	3	0
Herford	30	6
HSK	3	2
Höxter	0	0
Lippe	1	1
Märkischer Kreis	16	8
Minden-Lübbecke	11	3
Olpe	19	8
Paderborn	5	3
Recklinghausen	1	0
Siegen-Wittgenstein	14	6
Soest	13	6
Steinfurt	24	9
Unna	6	2
Warendorf	5	2
gesamt	310	126

16.8.5. Abgeschlossene BEM-Fälle nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Fortsetzung Abgeschlossene BEM-Fälle nach § 167 Absatz 2 SGB IX

davon

				uavon		
	insgesamt	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an Inklusions- amt/IFD	Weiter- leitung an Rehaträger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise						
Borken	8	1	1	0	1	5
Coesfeld	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	25	2	8	0	0	15
Gütersloh	3	1	1	0	0	1
Herford	23	6	5	1	0	11
HSK	4	0	0	0	0	4
Höxter	5	0	0	2	0	3
Lippe	1	0	0	0	0	1
Märkischer Kreis	13	4	2	1	0	6
Minden-Lübbecke	11	1	3	0	1	6
Olpe	19	3	0	0	0	16
Paderborn	2	2	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	14	5	1	0	0	8
Soest	12	3	4	0	2	3
Steinfurt	18	8	5	2	0	3
Unna	6	0	3	0	3	0
Warendorf	6	1	0	0	1	4
gesamt	261	46	50	19	14	132

16.9. Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben im Jahr 2020

Betrieb/Träger	Ort	Geschäftsfeld	Personalstruktur	
			zusätzliche Arbeitsplätze gesamt	zusätzliche Arbeitsplätze Zielgruppe
Altenzentrum St. Kilian	Iserlohn	Wäscherei	6	3
Auf dem Weg zur Inklusion gGmbH	Paderborn	Garten- und Landschafts- pflege/Gastronomie	12	5
CariWerke gGmbH	Senden	Malerbetrieb/Garten- und Landschaftspflege/ Hausmeisterservice	3	2
Die Mobile Tagespflege GmbH	Ostbevern	Tagespflege	6	3
DIN-Die Industrienäherei UG	Delbrück	Näherei	3	3
Integrationsküche Nordkirchen gGmbH	Nordkirchen	Großküche/Catering/ Kantinenbetrieb	1	1
Jugendwerkstatt Haltern am See gGmbH	Haltern am See	Garten- und Landschafts- pflege	1	1
Lippischer Kombi-Service gGmbH	Detmold	Großküche/Catering/ Kantinenbetrieb	13	5
Peter Wurm GmbH & Co. KG	Hagen	Holzbe- und -verarbeitung	1	1
proJob Bethel gGmbH	Bielefeld	Gastronomie	8	4
Reselve gGmbH	Siegen	Hausmeisterdienste/ Servicedienstleistungen	1	1
Ruhrgewerk gGmbH	Wetter	Garten- und Landschafts- pflege	3	2
SBH Servicezentrum Haushalt gGmbH	Fröndenberg	Großküche/Catering/ Kantinenbetrieb	17	5
Teamwork Höxter gGmbH	Brakel	Hausmeister- u. Hauswirt- schaftsservice	6	3
Gesamtsumme			81	39

Notizen

