



Jahresbericht 2023

Daten, Fakten und Beispiele zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

Impressum

Jahresbericht 2023
Schriftenreihe des LWL-Inklusionsamts Arbeit
Stand: Juni 2024

Koordination und Redaktion:

Petra Wallmann, LWL-Inklusionsamt Arbeit

Autorinnen und Autoren:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Herausgeber:

LWL-Inklusionsamt Arbeit
Gartenstraße 215 –217
48147 Münster
Telefon: 0251 591-3461
Telefax: 0251 591-6566
E-Mail: inklusionsamt-arbeit@lwl.org
www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de

© 2024 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 Papier-
herstellung verwendete Holz stammt aus kontrollierten und
besonders gut bewirtschafteten Wäldern.

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	6
Einführung in den Bericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2023	8
Die wichtigsten Daten im Stenogramm	10
1 Daten zum Personenkreis und zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	12
1.1. Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	12
1.2. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	16
1.3. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL	21
1.4. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2023	22
2 Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	26
2.1. Die Erhebung der Ausgleichsabgabe im Jahr 2023 für das Jahr 2022	26
2.2. Finanzsituation und Verwendung der Ausgleichsabgabe	30
2.3. Leistungen an Arbeitgeber:innen (ohne Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit)	32
2.4. Leistungen an schwerbehinderte Menschen	33
2.5. Förderungen von Inklusionsbetrieben	34
2.6. Übrige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit	34
3 Begleitende Hilfen im Arbeitsleben	36
3.1. Eine individuelle und von beiden Seiten akzeptierte Lösung	36
4 Technischer Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung	38
4.1. Barrierefreie „Netzwerke“ erhöhen die Chancen von Inklusion	38
5 Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung	44
5.1. Entwicklung der Kündigungsschutzverfahren	44
6 Widerspruchs- und Klageverfahren	52
6.1. Zuständigkeiten und Entwicklung der Widerspruchs- und Klageverfahren	52
7 Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit	56
7.1. Mehr Wissen und Handlungskompetenz durch die vielfältigen Angebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit	56

8	Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD), Fachdienste Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen	62
8.1.	Das Zusammenwirken unterschiedlicher Institutionen, Personen und Professionen ist die Grundlage eines guten Netzwerks	62
8.2.	Fachdienst für Inklusionsbegleitung	68
8.3.	Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung	74
8.4.	Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung	78
8.5.	Das Angebot „Übergang Psyche + Arbeit“ in den Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe.	81
8.6.	LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche	83
8.7.	Unterstützte Beschäftigung UB	92
9	Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Westfalen-Lippe	94
9.1.	Sie sind die Lotsen an der Seite der Arbeitgeber:innen	94
10	LWL-Budget für Arbeit	100
10.1	Fortsetzung des sehr erfolgreichen Programms gelungen – die Zahl der Übergänge aus einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Förderung aus dem LWL-Budget für Arbeit erreichte im Jahr 2023 einen neuen Höchstwert.	100
11	Übergang Schule-Beruf/KAoA-STAR	104
11.1.	KAoA-STAR bringt adäquate Anschlussperspektive	104
12	Förderung von Inklusionsbetrieben	112
12.1.	Ein erfolgreiches inklusives Beschäftigungsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.	112
13	Jobcoaching am Arbeitsplatz	118
13.1.	Ein gutes Instrument etabliert sich weiter	118
14	Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und andere Leistungsanbieter	124
14.1.	Mit Vernetzung Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene stärken und ausbauen	124
15	Modellprojekt „neue Teilhabeplanung Arbeit“ (nTA)	126
15.1.	Ziel erreicht: Das Modell wirkt und wird zum Regelangebot	126
16	Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation	130
16.1.	Projekte umgesetzt, an Projekte anderer beteiligt und Netzwerke aufgebaut	130

17	Anhang	132
17.1.	Karte Westfalen-Lippe	132
17.2.	Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit	133
17.3.	Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe	138
17.4.	Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Westfalen-Lippe	140
17.5.	Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe	144
17.6.	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe in den Mitgliedskörperschaften in Westfalen-Lippe im Jahr 2023.	148
17.7.	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts	150
17.8.	Die Arbeit der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts	164
17.9.	Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben im Jahr 2023.	178

Geleitwort

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist ein Teil der Lösung beim Fach- und Arbeitskräftemangel.



Dr. Georg Lunemann

Diese feste Überzeugung trägt die Arbeit des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe als großer öffentlicher Arbeitgeber und das LWL-Inklusionsamt Arbeit für die Bereiche Schwerbehindertenrecht und Eingliederungshilfe.

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

Der LWL hat Ende 2023 das Projekt „Aufbruch inklusiver Arbeitsmarkt“ beschlossen mit den drei Leitzielen:

- Die Zahl der Werkstattbeschäftigten im Arbeitsbereich der westfälischen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zulasten des LWL als Leistungsträgers der Eingliederungshilfe sinkt bis 2030 um 10 Prozent.
- Die spezifische Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderungen in Westfalen-Lippe sinkt bis 2030 um 10 Prozent.
- Der LWL als Arbeitgeber verbessert seine Beschäftigungsquote der Menschen mit einer Schwerbehinderung bis 2030 auf 10 Prozent.

Das LWL-Inklusionsamt unterstützt auf vielfältige Weise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im allgemeinen Arbeitsmarkt und in den Werkstätten für behinderte Menschen. Zusammen mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern können so Menschen mit Behinderung im Arbeitsverhältnis gehalten oder Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt erlangen, mit den richtigen Hilfen und Maßnahmen unterstützt und die Beschäftigung finanziell abgedeckt werden. Der Jahresbericht 2023 des LWL-Inklusionsamts Arbeit zeigt erneut, welche Unterstützungen möglich sind.

Der LWL ist aber auch selber als Arbeitgeber gefragt. Seit April 2023 zählt der LWL über 20.000 Beschäftigte. Auch wenn der LWL selbst die Pflichtquote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung übererfüllt, ist er bestrebt, seine Beschäftigungsquote auf 10 Prozent in den nächsten Jahren anzuheben.

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



Dr. Georg Lunemann

Der Direktor des
Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe

Einführung in den Bericht des LWL-Inklusionsamts Arbeit 2023



Michael Wedershoven

Menschen mit Behinderung sollen in einem inklusiven Arbeitsmarkt ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können – so die Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention im Artikel 27. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist zudem ein Teil der Lösung der Herausforderung des Fach- und Arbeitskräftemangels.

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

Es gibt aber auch in Westfalen-Lippe aktuell circa 25.500 Arbeitslose mit Schwerbehinderung und gut 40.000 Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen. Zudem sind eine Reihe weiterer Menschen mit Schwerbehinderung in verschiedenen Maßnahmen der Arbeitsagenturen, der Jobcenter oder der Rentenversicherungen oder haben sich gegebenenfalls demotiviert in die Erwerbsminderungsrente begeben. Ein großer Teil dieser Menschen könnte auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden. Das wird das LWL-Inklusionsamt Arbeit in den nächsten Jahren verstärkt in den Blick nehmen und initiativ werden.

Der LWL hat sich mit dem Projekt „Aufbruch inklusiver Arbeitsmarkt“ viel vorgenommen. Die Beschäftigtenzahl in den westfälisch-lippischen Werkstätten soll innerhalb von 7 Jahren um 10 Prozent absinken. Viele Werkstattbeschäftigte werden in den Jahren in die Rente gehen. Wir wollen aber auch die Zahl der Werkstattzugänge verringern und der Werkstattübergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich erhöhen. Zudem will der LWL helfen, dass die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung in Westfalen-Lippe in den 7 Jahren um 10 Prozent absinkt. Das können wir nur mit den Partnerinnen und Partnern, vor allem den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie den Arbeitsagenturen zusammen. Und nicht zuletzt will der LWL als großer öffentlicher Arbeitgeber selber mit gutem Beispiel vorangehen und seine Beschäftigungsquote von zurzeit circa 7,5 Prozent auf 10 Prozent anheben.

Wir berichten in dem Jahresbericht für das Jahr 2023 erneut über gut vernetzte Arbeit und funktionierende Netzwerke. Denn wenn es Erfolge bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gibt, ist das häufig ein Erfolg vieler Beteiligten. Daher bemühen wir uns intensiv um den Aufbau und die Pflege der Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Partnerinnen und Partnern. Dazu gehören die Arbeitsagenturen, Jobcenter und Rentenversicherungen, die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die Integrationsfachdienste und kommunalen Fachstellen Behinderte Menschen im Beruf, die Werkstätten für behinderte Menschen und die Inklusionsbetriebe und viele weitere Akteure auf örtlicher und überörtlicher Ebene und nicht zuletzt auch unser Schwesterverband Landschaftsverband Rheinland, das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, die Bundesarbeitsgemeinschaft der

überörtlichen Sozialhilfe- und Eingliederungshilfeträger und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen des sozialen Entschädigungsrechts. Ich danke allen für die konstruktive, kritische und lösungsorientierte Zusammenarbeit im Jahr 2023 und freue mich auf die nächsten Jahre im gleichen Geiste.

Oft wird berichtet, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht genügend Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hätten. Die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) wurden im Jahr 2023 eingeführt. Ziele der im neuen § 185a SGB IX begründeten Ansprechstellen sind die Information, Beratung und Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Flächendeckend konnten in Westfalen-Lippe sowohl bei den Handwerkskammern, den Industrie- und Handelskammern, der Landwirtschaftskammer als auch bei Integrationsfachdiensten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefunden und mit der Förderung des LWL-Inklusionsamts Arbeit angestellt werden. Die schon bestehenden Inklusionsberatungen bei einigen Kammern wurden in das neue System überführt. In diesem Jahresbericht wird in Kapitel 9 ausführlich berichtet. Sie finden alle Ansprechstellen und weitere Informationen unter



www.eaa-westfalen-lippe.de.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat auch in 2023 viel zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen für schwerbehinderte Menschen beigetragen. Darüber berichten wir immer grundlegend, faktenbasiert, facettenreich und lebendig. Ich danke insbesondere den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes. Sie haben sich in vorbildlicher Weise engagiert. Aber auch die betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (Schwerbehindertenvertretungen, Inklusionsbeauftragte, BEM-Beauftragte) und die vielen Partnerinnen und Partner sowie die Mitglieder im Beratenden Ausschuss und im Widerspruchsausschuss leisten Arbeit, die nicht hoch genug bewertet werden kann. Dafür herzlichen Dank.

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

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

Michael Wedershoven

Michael Wedershoven
Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Die wichtigsten Daten im Stenogramm

In Westfalen-Lippe

- leben zum Ende 2021 rund 907.170 anerkannt schwerbehinderte Menschen (457.345 Männer, 449.820 Frauen). Davon sind mehr als die Hälfte mindestens 65 Jahre alt.
- standen zum Ende 2022 rund 99.900 schwerbehinderte Menschen in beschäftigungspflichtigen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes im Arbeitsleben.
- waren zum Ende des Jahres 2023 rund 24.655 schwerbehinderte Menschen arbeitslos.

Im Bereich des Schwerbehindertenrechts hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2023 insgesamt

- 90,1 Millionen Euro als Ertrag realisiert
 - 15,0 Millionen Euro im Rahmen des Finanzausgleichs zwischen den Integrationsämtern
 - 4,4 Millionen Euro zweckgebundene Drittmittel
 - 2,9 Millionen Euro sonstige Erträge
- 67,3 Millionen Euro aufgewendet
 - 6,1 Millionen Euro für Leistungen an schwerbehinderte Menschen (Weiterbildungsmaßnahmen und Arbeitsassistenz)
 - 24,9 Millionen Euro für Leistungen an Arbeitgeber (Zuschüsse für Betreuung und Beschäftigungssicherung, LWL-Budget für Arbeit, behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, Förderung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen)
 - 12,1 Millionen Euro für den Ausgleichsfond des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)
 - 4,4 Millionen Euro für Begleitende Hilfen der Fachstellen (örtliche Träger)
 - 19,8 Millionen Euro für sonstige Leistungen (davon 16,9 Millionen Euro für Integrationsfachdienste)
- 22,8 Millionen Euro als Jahresüberschuss erwirtschaftet.

Aus Mitteln der Eingliederungshilfe hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2023 insgesamt

- 781,6 Millionen Euro für Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) aufgewendet.
- 10,1 Millionen Euro für das LWL-Budget für Arbeit eingesetzt. (Hinzu kommen 2,9 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.)

Gemeinsam mit den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit 2023 unter anderem folgende Leistungen ermöglicht:

- 36.691 Menschen (15.311 Frauen, 21.380 Männer, 0 divers) mit Behinderung (Jahresdurchschnitt) wurde Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM ermöglicht (davon circa 7.600 Leistungsberechtigte mit sehr schweren Behinderungen).
- 158 Personen (52 Frauen, 106 Männer, 0 divers) haben mit dem LWL-Budget für Arbeit den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft („Werkstattübergänge“).
- 102 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 3.328 Fällen (davon 1.240 Frauen) konnten außergewöhnliche Belastungen durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abgegolten werden.
- 211 Arbeitsassistenzen zur Unterstützung von schwerbehinderten Menschen wurden ermöglicht (davon 111 Frauen).
- 164 Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere Jobcoachings) wurden finanziert.
- 86 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze wurden finanziell gefördert (davon 8 Plätze für Frauen).
- 964 vorhandene Arbeits- und Ausbildungsplätze (davon 439 für Frauen) wurden mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet.
- In 12.427 Fällen wurden die Integrationsfachdienste beauftragt, qualifizierte Einschätzungen und fachdienstliche Stellungnahmen abzugeben.
- 2.381 Anträge von Arbeitgeber:innen auf Zustimmung zur Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen wurden bearbeitet. In 600 strittigen Fällen konnte überwiegend durch Beratung, Einsatz der Fachdienste und finanzielle Förderung der Arbeitsplatz erhalten werden.
- 1.344 Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte, Personalverantwortliche, Beauftragte der Arbeitgeber:innen und sonstige Personen wurden in 79 halb-, ein- und mehrtägigen Kursen und Informationsveranstaltungen sowohl allein als auch gemeinsam mit anderen Trägern geschult.

Außerdem wurden folgende fachliche Angebote und Fachdienste zur Verfügung gestellt:

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

1

Daten zum Personenkreis und zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

1.1. Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

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

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

Alle zwei Jahre wird gemäß §214 Absatz 1 SGB IX eine Bundesstatistik über diese anerkannt schwerbehinderten Menschen erstellt. Die letzte Erhebung erfolgte zum 31. Dezember 2021. Die nächste Erhebung erfolgte zum 31. Dezember 2023. Die Daten stehen jedoch erst für den Jahresbericht 2024 zur Verfügung.

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

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

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in den 27 Kreisen und kreisfreien Städten in Westfalen-Lippe war unterschiedlich.

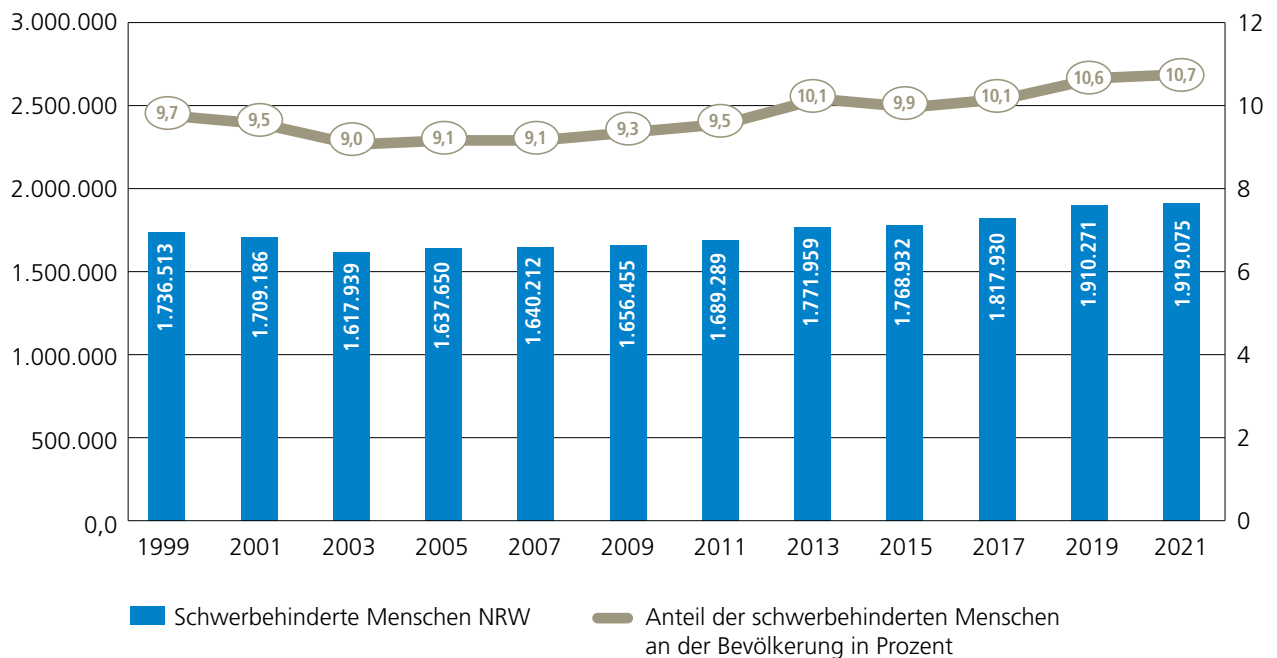
Anteile schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung

Stand: 31.12.2021

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

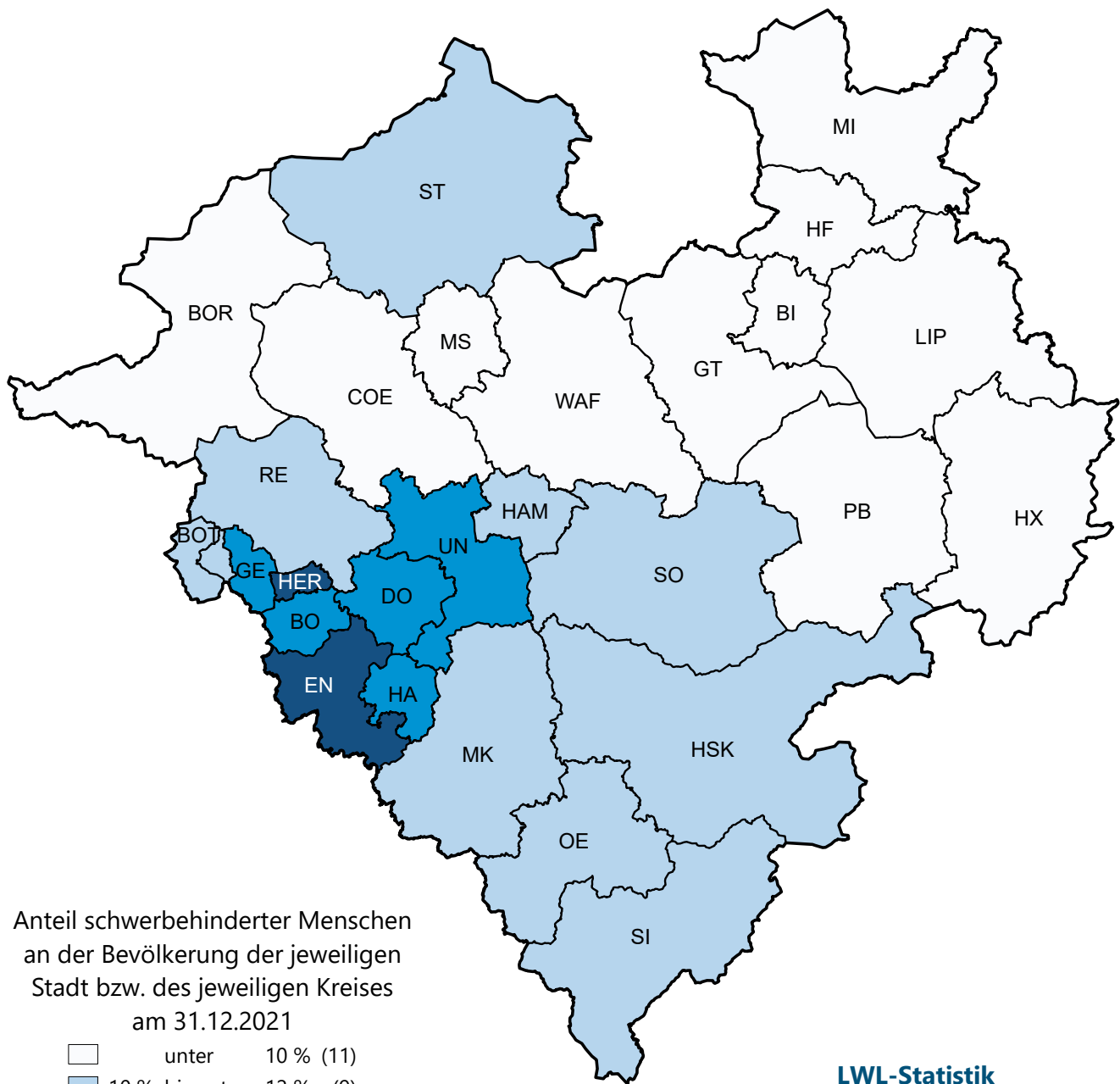
Quelle: destatis; IT.NRW; eigene Berechnungen der LWL-Statistik

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



Besonders hoch war die Zahl der schwerbehinderten Einwohner:innen in der Stadt Herne mit 15,6 Prozent, im Ennepe-Ruhr-Kreis mit 14,8 Prozent und in der Stadt Hagen mit 13,5 Prozent. Deutlich weniger schwerbehinderte Einwohner:innen hatte mit 8,2 Prozent der Kreis Paderborn und mit 8,5 Prozent der Kreis Gütersloh.

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



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

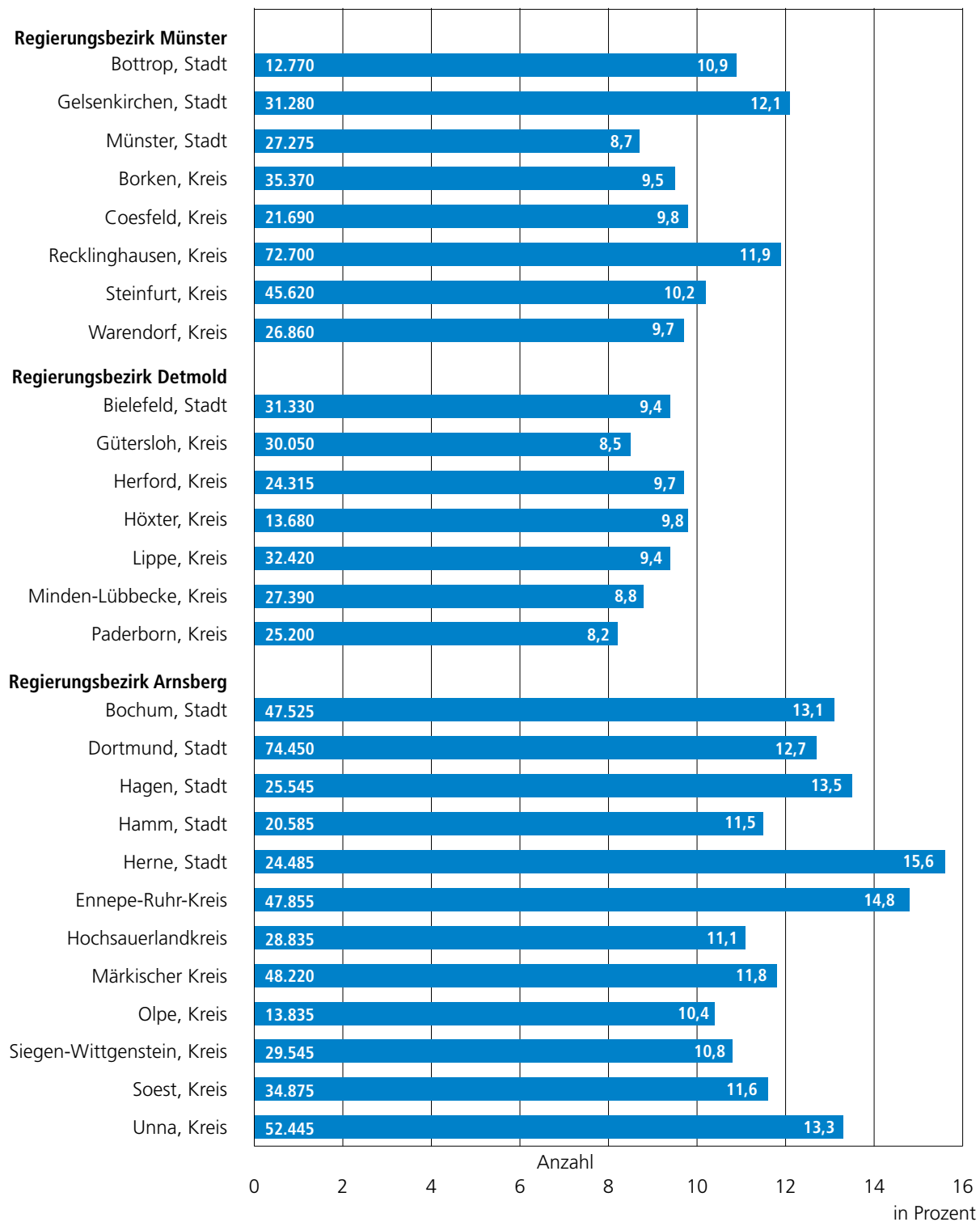
□	unter	10 %	(11)
□	10 % bis unter	12 %	(9)
□	12 % bis unter	14 %	(5)
■	14 % und mehr		(2)

LWL-Statistik

Quelle: IT.NRW

Kartengrundlage: © infas LT
2023/03

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



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

1.2. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

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

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

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

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

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

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

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

Die gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigungspflicht

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

§154 Absatz 1 SGB IX legt fest, dass

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

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

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

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

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

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

Hintergründe für die neue Darstellungsform

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Geänderte Darstellung der Ist-Quote

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Erfüllungsquoten und schwerbehinderte Beschäftigte in den Bundesländern 2021

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

Die Erfüllungsquoten in Westfalen-Lippe für 2021

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

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

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

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

53,1 Prozent vollständiger Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

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

Die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen nach dem Anzeigeverfahren SGB IX für das Anzeigjahr 2022 lag bei Redaktionsschluss des Jahresberichts 2023 des LWL-Inklusionsamts Arbeit noch nicht vor.

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

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

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

Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe kamen, mit einer Ausnahme, alle ihrer Beschäftigungspflicht von fünf Prozent nach.

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

Kreisfreie Städte	Jahresdurchschnittlich anrechnungsfähige Arbeitsplätze	Darunter mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzte Arbeitsplätze 2022		
	Anzahl	Anzahl	in Prozent	Änderung gegenüber Vorjahr
Bielefeld	6.704	455	6,78	- 0,24
Bochum	6.214	649	10,45	0,40
Bottrop	2.008	141	7,02	- 0,72
Dortmund	11.707	781	6,67	- 0,30
Gelsenkirchen	6.477	612	9,45	0
Hagen	3.110	223	7,17	- 0,64
Hamm	2.717	191	7,04	- 0,18
Herne	3.018	293	9,71	- 0,60
Münster	6.448	370	5,73	- 0,09
Kreise				
Borken	1.167	77	6,56	0,88
Coesfeld	893	63	7,02	- 0,48
Ennepe-Ruhr-Kreis	1.422	117	8,25	- 1,85
Gütersloh	1.686	108	6,37	0,26
Herford	1.093	90	8,26	0,40
Hochsauerlandkreis	965	79	8,16	- 0,28
Höxter	835	42	4,96	- 0,05
Lippe	1.875	137	7,30	- 0,12
Märkischer Kreis	1.639	115	6,98	- 0,01
Minden-Lübbecke	1.683	126	7,47	0,25
Olpe	597	35	5,89	- 0,47
Paderborn	1.217	70	5,71	- 0,03
Recklinghausen	1.846	202	10,92	0,87
Siegen-Wittgenstein	1.077	90	8,32	- 0,37
Soest	1.331	117	8,79	0,39
Steinfurt	1.375	92	6,66	- 0,10
Unna	1.633	118	7,20	0,51
Warendorf	1.263	81	6,39	- 0,58
nachrichtlich: Verwaltung des LWL	16.916	1.282	7,57	0,33

1.4. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2023

Im **Bundesgebiet** schwankten im Kalenderjahr 2023 die Zahlen der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Vergleich zum jeweiligen Vormonat zwischen 1,4 Prozent Rückgang und 3,6 Prozent Steigerung. Extrem war die Steigerung im Januar 2023 mit

schen 0,1 Prozent und 2,2 Prozent zu verzeichnen. Die bundesweite Steigerung von Dezember 2022 auf Januar 2023 von 3,6 Prozent fiel jedoch in NRW mit einem Plus von 2,2 Prozent nicht ganz so groß aus. Insgesamt war auch die absolute Zahl der schwerbe-

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2023

Monat/Jahr	Bundesgebiet		NRW		Westfalen-Lippe	
	arbeitslose sbM	Veränderung zum Vormonat	arbeitslose sbM	Veränderung zum Vormonat	arbeitslose sbM	Veränderung zum Vormonat
Januar 2023	165.635	+ 3,6%	50.970	+ 2,2%	24.155	+ 2,2%
Februar 2023	166.507	+ 0,5%	51.258	+ 0,6%	24.307	+ 0,6%
März 2023	166.001	- 0,3%	51.506	+ 0,5%	24.438	+ 0,5%
April 2023	165.441	- 0,3%	51.518	+ 0,0%	24.453	+ 0,1%
Mai 2023	163.075	- 1,4%	51.009	- 1,0%	24.226	- 0,9%
Juni 2023	164.346	+ 0,8%	51.519	+ 1,0%	24.465	+ 1,0%
Juli 2023	165.518	+ 0,7%	51.868	+ 0,7%	24.655	+ 0,8%
August 2023	167.735	+ 1,3%	52.125	+ 0,5%	24.683	+ 0,1%
September 2023	165.834	- 1,1%	51.781	- 0,7%	24.526	- 0,6%
Oktober 2023	165.676	- 0,1%	51.750	- 0,1%	24.506	- 0,1%
November 2023	166.126	+ 0,3%	51.754	+ 0,0%	24.576	+ 0,3%
Dezember 2023	166.810	+ 0,4%	51.793	+ 0,1%	24.655	+ 0,3%

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

einem Plus von 3,6 Prozent im Vergleich zum Dezember 2022. Die bundesweite Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen stieg im Laufe des Jahres 2023 jedoch, sodass am Ende des Jahres 2023 1.175 mehr schwerbehinderte Menschen arbeitslos waren als zu Beginn des Jahres 2023.

Dieser bundesweite Trend setzte sich auch in **Nordrhein-Westfalen (NRW)** durch. So waren in NRW im Vergleich zum Vormonat Rückgänge zwischen 1,0 Prozent und 0,1 Prozent sowie Steigerungen zwi-

hinderten arbeitslosen Menschen im Dezember 2023 um 823 Personen höher als im Januar 2023.

In **Westfalen-Lippe** konnte die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Vergleich zum Vormonat Rückgänge zwischen 0,1 Prozent und 0,9 Prozent sowie Steigerungen zwischen 0,1 Prozent und 2,2 Prozent verzeichnen. So war – wie bundesweit und in NRW – auch die absolute Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Dezember 2023 um 500 Personen höher als im Januar 2023.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen nach Geschlecht

Monat/Jahr	Deutschland					
	arbeitslose sbM			Veränderung zum Vormonat		
	insgesamt	davon		insgesamt	davon	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Dezember 2022	159.884	95.243	64.641			
Januar 2023	165.635	98.915	66.720	+ 3,6%	+ 3,9%	+ 3,2%
Februar 2023	166.507	99.471	67.036	+ 0,5%	+ 0,6%	+ 0,5%
März 2023	166.001	98.905	67.096	- 0,3%	- 0,6%	+ 0,1%
April 2023	165.441	98.283	67.158	- 0,3%	- 0,6%	+ 0,1%
Mai 2023	163.075	96.986	66.089	- 1,4%	- 1,3%	- 1,6%
Juni 2023	164.346	97.520	66.826	+ 0,8%	+ 0,6%	+ 1,1%
Juli 2023	165.518	97.982	67.536	+ 0,7%	+ 0,5%	+ 1,1%
August 2023	167.735	98.981	68.754	+ 1,3%	+ 1,0%	+ 1,8%
September 2023	165.834	97.992	67.842	- 1,1%	- 1,0%	- 1,3%
Oktober 2023	165.676	97.886	67.790	- 0,1%	- 0,1%	- 0,1%
November 2023	166.126	98.219	67.907	+ 0,3%	+ 0,3%	+ 0,2%
Dezember 2023	166.810	98.747	68.063	+ 0,4%	+ 0,5%	+ 0,2%

Monat/Jahr	NRW					
	arbeitslose sbM			Veränderung zum Vormonat		
	insgesamt	davon		insgesamt	davon	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Dezember 2022	49.896	29.738	20.158			
Januar 2023	50.970	30.406	20.564	+ 2,2%	+ 2,2%	+ 2,0%
Februar 2023	51.258	30.512	20.746	+ 0,6%	+ 0,3%	+ 0,9%
März 2023	51.506	30.681	20.825	+ 0,5%	+ 0,6%	+ 0,4%
April 2023	51.518	30.612	20.906	+ 0,0%	- 0,2%	+ 0,4%
Mai 2023	51.009	30.386	20.623	- 1,0%	- 0,7%	- 1,4%
Juni 2023	51.519	30.590	20.929	+ 1,0%	+ 0,7%	+ 1,5%
Juli 2023	51.868	30.740	21.128	+ 0,7%	+ 0,5%	+ 1,0%
August 2023	52.125	30.770	21.355	+ 0,5%	+ 0,1%	+ 1,1%
September 2023	51.781	30.557	21.224	- 0,7%	- 0,7%	- 0,6%
Oktober 2023	51.750	30.530	21.220	- 0,1%	- 0,1%	- 0,0%
November 2023	51.754	30.491	21.263	+ 0,0%	- 0,1%	+ 0,2%
Dezember 2023	51.793	30.547	21.246	+ 0,1%	+ 0,2%	- 0,1%

Westfalen-Lippe

Monat/Jahr	arbeitslose sbM			Veränderung zum Vormonat		
	insgesamt	davon		insgesamt	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Dezember 2022	23.641	14.260	9.381			
Januar 2023	24.155	14.588	9.567	+ 2,2%	+ 2,3%	+ 2,0%
Februar 2023	24.307	14.637	9.670	+ 0,6%	+ 0,3%	+ 1,1%
März 2023	24.438	14.723	9.715	+ 0,5%	+ 0,6%	+ 0,5%
April 2023	24.453	14.703	9.750	+ 0,1%	- 0,1%	+ 0,4%
Mai 2023	24.226	14.599	9.627	- 0,9%	- 0,7%	- 1,3%
Juni 2023	24.465	14.723	9.742	+ 1,0%	+ 0,8%	+ 1,2%
Juli 2023	24.655	14.780	9.875	+ 0,8%	+ 0,4%	+ 1,4%
August 2023	24.683	14.700	9.983	+ 0,1%	- 0,5%	+ 1,1%
September 2023	24.526	14.651	9.875	- 0,6%	- 0,3%	- 1,1%
Oktober 2023	24.506	14.586	9.920	- 0,1%	- 0,4%	+ 0,5%
November 2023	24.576	14.613	9.963	+ 0,3%	+ 0,2%	+ 0,4%
Dezember 2023	24.655	14.658	9.997	+ 0,3%	+ 0,3%	+ 0,3%

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

Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



Sachbereichsleitung
Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Petra Wallmann

Telefon: 0251 591-3461

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**
News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

2

Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

2.1. Die Erhebung der Ausgleichsabgabe im Jahr 2023 für das Jahr 2022

Im Jahr 2023 erreichten das LWL-Inklusionsamt Arbeit rund 17.300 Anzeigen von Arbeitgebenden mit Firmensitz in Westfalen-Lippe.

Die Ausgleichsabgabe hat inzwischen drei Funktionen: eine Ausgleichs- und Antriebsfunktion sowie eine Finanzierungsfunktion. Auf der einen Seite hat sie die Aufgabe, einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern zu schaffen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen und denen dadurch zusätzliche Kosten entstehen. Auf der anderen Seite soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgebende motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Denn selbst wenn Ausgleichsabgabe gezahlt wird, besteht für die Arbeitgebenden weiterhin die Beschäftigungsverpflichtung (§160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Das BVerwG bestätigte in einem neueren Urteil das prägende Gewicht der Ausgleichs- und Antriebsfunktion, jedoch habe die Finanzierungsfunktion zusätzliches Gewicht erlangt. Dies insbesondere, weil zwischenzeitlich mit der Berufsbegleitung und Arbeitsassistenz individuelle Anspruchsleistungen aus der Ausgleichsabgabe zu finanzieren sind.

Anzeigepflichtig sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgebende, zahlungspflichtig sind sie jedoch nur, wenn die Beschäftigungspflicht nicht vollständig erfüllt wird. Von der Beschäftigungspflicht sind Kleinbetriebe mit bis zu 20 Arbeitsplätzen vollständig ausgenommen, mit bis zu 40 beziehungsweise 60 Arbeitsplätzen haben sie einen beziehungsweise zwei Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Alle anderen privaten und öffentlichen Arbeitgeber:innen in Westfalen-Lippe haben auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbe-

hinderte Menschen zu beschäftigen. Solange Arbeitgebende die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden im Erhebungsjahr unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe.

Arbeitgebende müssen gemäß §163 Absatz 2 SGB IX bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr eine Anzeige über die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit abgeben und die selbst errechnete Ausgleichsabgabe an das für den Arbeitgeber-Hauptsitz zuständige Integrations-/Inklusionsamt zahlen (§160 Absatz 4 Satz 1 SGB IX). Nach §160 Absatz 4 Satz 3 SGB IX ist das LWL-Inklusionsamt Arbeit gesetzlich dazu verpflichtet, für eingehende Zahlungen nach dem 31. März Säumniszuschläge zu erheben.

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

Kleinbetriebe mit bis zu 40 Arbeitsplätzen, die weniger als einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, zahlen 140,00 Euro. Hatte der Kleinbetrieb bis zu 60 Arbeitsplätze und beschäftigte weniger als einen beziehungsweise zwei schwerbehinderte Menschen, werden je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 140,00 Euro beziehungsweise 245,00 Euro bezahlt.

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

- bis 2 Prozent Beschäftigungsquote
360,00 Euro,
- 2 Prozent bis 3 Prozent Beschäftigungsquote
245,00 Euro,
- 3 Prozent bis 5 Prozent Beschäftigungsquote
140,00 Euro.

Nachdem sich die Arbeitgeberanzeigen im Jahr 2022 um gut 200 Anzeigen steigerten, sanken sie im Jahr 2023 um diese Anzahl wieder auf insgesamt 17.300 Anzeigen. **Auf Basis dieser Anzeigen wurden vom LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2023 insgesamt 67,8 Millionen Euro Ausgleichsabgabe erhoben.** Die Ausgleichsabgabe ist im Vergleich zum Vorjahr trotz sinkender Anzeigenzahl um 1,3 Millionen Euro gestiegen.

Im Sommer 2023 wurde das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts verabschiedet. Mit dem Gesetz wird eine vierte Staffelungsstufe eingeführt: **Betriebe mit über 60 Beschäftigten, die keinen einzigen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, müssen künftig 720,00 Euro pro Monat und nicht besetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen – also doppelt so viel wie bisher.** Das Gesetz zielt darauf ab, mehr Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bringen. Deshalb wurde im Gesetz ergänzt, dass **ein schwer-**

behinderter Mensch, der zuvor in einer Werkstatt tätig war, in den ersten zwei Beschäftigungsjahren auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden kann.

Das Gesetz tritt Anfang 2024 in Kraft. Die höhere Abgabe ist dann erstmals im Frühjahr 2025 zu zahlen.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Hannelore Weidemann

Telefon: 0251 591-3810

E-Mail:

hannelore.weidemann@lwl.org

■ 2.1. Praxisfall Erhebung der Ausgleichsabgabe

Finanzielle Hilfen vom LWL-Inklusionsamt Arbeit erhalten, ohne als Arbeitgeber Ausgleichsabgabe zu zahlen!

Ausgleichsabgabe heißt nicht nur finanzielle Belastung für den Arbeitgeber!

Erfüllt ein Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nicht, muss er bis 31. März eines jeden Jahres die selbst errechnete Ausgleichsabgabe an das LWL-Inklusionsamt Arbeit zahlen.

Erfüllt ein Betrieb oder Unternehmen die Beschäftigungsquote, so hat er auch nichts zu zahlen!

Die somit zusammengekommene Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der

Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich Begleitender Hilfe im Arbeitsleben verwendet werden.

Ein Beispielfall:

Ein Arbeitgeber, im papierverarbeitenden Gewerbe, ist seiner Anzeigepflicht bis zum 31. März 23 nachgekommen. Er hat eine Beschäftigungsquote von 5,7 Prozent. Die Pflichtquote war erfüllt. Eine Zahlungspflicht für den Arbeitgeber bestand somit nicht.



Im Laufe des Jahres stellte der Arbeitgeber beim LWL-Inklusionsamt Arbeit einen Antrag auf Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – ein Arbeitsplatz eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung musste behinderungsgerecht so umgestaltet werden, damit er weiter an seinem Arbeitsplatz beschäftigt werden konnte. Für diese besondere behinderungsgerechte Umgestaltung dieses Arbeitsplatzes erhielt der Arbeitgeber eine Förderung in Höhe von rund 4.400 Euro.

Wie das Beispiel zeigt, erhalten alle Arbeitgeber eine Förderung, sofern die Voraussetzungen vorliegen – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Ausgleichsabgabe gezahlt hat oder wie in diesem Falle keine Ausgleichsabgabe leisten musste. Der Arbeitgeber profitierte also von den Arbeitgebern, die ihre Pflichtquote nicht erfüllt haben und Ausgleichsabgabe zahlten.



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

Rechtliche Vorgaben

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

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

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

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

Jahresergebnis

Das Jahr 2023 hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit einem Jahresüberschuss in Höhe von 22,8 Millionen Euro abgeschlossen.

Erträge und Aufwendungen in Millionen Euro	2022	2023
Erträge	88,9	90,1
Aufwendungen	61,8	67,3
Jahresergebnis	+ 27,1	+ 22,8

Erträge

Der Großteil der Erträge entfällt auf Ausgleichsabgabebzahlungen der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Zahl der schwerbehinderten Menschen (Beschäftigungsquote) nicht erfüllen. Zudem profitiert der LWL vom Finanzausgleich der Integrationsämter nach §160 Absatz 6 SGB IX.

Erträge in Millionen Euro	2022	2023
Ausgleichsabgabe	66,5	67,8
Finanzausgleich der Integrationsämter	15,5	15,0
Drittmittel	4,7	4,4
Sonstiges	2,2	2,9
Insgesamt	88,9	90,1

Aufwendungen

Die Aufwendungen des Jahres 2023 teilen sich wie folgt auf:

- 6,1 Millionen Euro wurden an schwerbehinderte Menschen ausgezahlt (Arbeitsassistenz, Weiterbildungsmaßnahmen, technische Arbeitshilfen, et cetera).
- 24,9 Millionen Euro wurden an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausgezahlt. Davon entfielen

- 14,1 Millionen Euro auf Inklusionsbetriebe und 2,9 Millionen Euro auf das LWL-Budget für Arbeit.
- 12,1 Millionen Euro wurden an den Ausgleichsfond des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben weitergeleitet.
 - 4,4 Millionen Euro wurden für Begleitende Hilfen der Fachstellen (örtliche Träger) zur Verfügung gestellt.
 - 19,8 Millionen Euro wurden für sonstige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit verwendet. Davon entfallen 16,9 Millionen Euro auf die Finanzierung der Integrationsfachdienste (IFD).

Ausblick

Die Jahresüberschüsse der letzten Jahre wurden dazu genutzt, Rücklagen in Höhe von 188,0 Millionen Euro (Stand: 31. Dezember 2023) zu bilden.

Ein Teil der Rücklagen wird als Reserve für die bevorstehende demografische Entwicklung benötigt. Zu erwarten ist, dass der Anteil der schwerbehinderten

Menschen im Erwerbsalter in den nächsten Jahren zunehmen wird. Dies kann gleichzeitig zu geringeren Erträgen und höheren Aufwendungen führen: Einerseits ist zu erwarten, dass mehr schwerbehinderte Menschen eine finanzielle Unterstützung benötigen, um einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen zu können. Gleichzeitig werden mehr Arbeitgebende die vorgeschriebene Beschäftigungsquote erfüllen, was zu geringeren Zahlungsverpflichtungen im Bereich der Ausgleichsabgabe führt.

Zudem soll ein Teil der Rücklagen im Rahmen des Projektes „Aufbruch inklusiver Arbeitsmarkt“ zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben von schwerbehinderten Menschen eingesetzt werden.

Aufwendungen in Millionen Euro	2022	2023
Leistungen an schwerbehinderte Menschen	4,8	6,1
Leistungen an Arbeitgebende (inklusive LWL-Budget für Arbeit)	21,1	24,9
Zahlung an den Ausgleichsfonds des BMAS	12,5	12,1
Begleitende Hilfen der Fachstellen (örtliche Träger)	3,8	4,4
Sonstige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit	19,6	19,8
Insgesamt	61,8	67,3

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

Verwendungszweck	2022	2023
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen		
– Aufwand in Euro	373.759 €	499.720 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	80	86
– davon weiblich	14	8
Behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung		
– Aufwand in Euro	513.630 €	321.028 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	173	224
– davon weiblich	66	93
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen		
– Aufwand in Euro	4.803.532 €	5.787.025 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.122	1.098
– davon weiblich	407	383
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung		
– Aufwand in Euro	10.000 €	70.667 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	4	14
– davon weiblich	1	2
Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements		
– Aufwand in Euro	0 €	0 €
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt		
– Aufwand in Euro	5.700.922 €	6.678.440 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.379	1.422
– davon weiblich	488	486
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger		
Technische Arbeitshilfen		
– Aufwand in Euro	2.253.494 €	2.814.548 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	950	964
– davon weiblich	454	439
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die örtlichen Träger insgesamt		
– Aufwand in Euro	7.954.415 €	9.492.988 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	2.329	2.386
– davon weiblich	942	925

2.4. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Verwendungszweck	2022	2023
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Leistungen zur Arbeitsassistenz		
– Aufwand in Euro	3.642.521€	4.791.403 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	223	211
– davon weiblich	111	111
Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten		
– Aufwand in Euro	968.071 €	1.099.048 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	122	164
– davon weiblich	54	71
Unterstützte Beschäftigung		
– Aufwand in Euro	153.664 €	161.234 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	3	1
– davon weiblich	2	1
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt		
– Aufwand in Euro	4.764.256 €	6.051.687 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	348	376
– davon weiblich	167	183
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger		
Technische Arbeitshilfen		
– Aufwand in Euro	1.048.347 €	1.069.474 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	337	295
– davon weiblich	178	149
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes		
– Aufwand in Euro	469.813 €	473.761 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	77	62
– davon weiblich	37	32
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit		
– Aufwand in Euro	72.897 €	10.539 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	9	7
– davon weiblich	5	4
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung		
– Aufwand in Euro	3.680 €	23.934 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	7	9
– davon weiblich	4	4
Hilfen in besonderen Lebenslagen		
– Aufwand in Euro	26.192 €	27.193 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	15	14
– davon weiblich	9	8
Mittelvergabe durch die örtlichen Träger insgesamt		
– Aufwand in Euro	1.620.930 €	1.604.901 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	440	387
– davon weiblich	231	197
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die örtlichen Träger insgesamt		
– Aufwand in Euro	6.385.185 €	7.656.586 €
– Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	788	763
– davon weiblich	398	380

2.5. Förderungen von Inklusionsbetrieben

Verwendungszweck	2022	2023
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Aufbau, Ausstattung, Erweiterung, Modernisierung, Beratung	1.248.831 €	1.201.249 €
Besonderer Aufwand	3.828.210 €	4.941.595 €
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	8.357.956 €	9.168.993 €
Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	2.232	2.230
– davon weiblich	853	857
Anzahl der Inklusionsbetriebe	169	171
Insgesamt	13.434.997 €	15.311.837 €

2.6. Übrige Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Verwendungszweck	2022	2023
Mittelvergabe durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit		
Psychosoziale Betreuung/Leistungen an Integrationsfachdienste	15.724.456 €	16.942.901 €
Institutionelle Förderung (insbesondere Werkstätten für behinderte Menschen)	0 €	0 €
Sonderprogramme „aktion5“, „Übergang plus 3“, „KAoA-STAR“, „LWL-Budget für Arbeit“	3.674.288 €	3.178.596 €
Aufklärungs-, Schulungs-, und Bildungsmaßnahmen	668.514 €	1.016.820 €
Sonstiges	1.453.483 €	1.583.234 €
Insgesamt	21.520.740 €	22.721.551 €

Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



Referatsleiter
Referat Finanzen
Daniel Brinkmann

Telefon: 0251 591-4862

E-Mail: daniel.brinkmann@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**
News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

3

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

3.1. Eine individuelle und von beiden Seiten akzeptierte Lösung

Zu den Kernaufgaben des LWL-Inklusionsamts Arbeit gehören die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit trägt durch diese vielfältigen Leistungen maßgeblich dazu bei, das Ziel auf inklusive Beschäftigung zu verwirklichen. Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe können an Arbeitgeber:innen und an schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen diese Leistungen 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 nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Durch eine möglichst frühzeitige Einschaltung des Inklusionsamts Arbeit können geeignete präventive Maßnahmen der Begleitenden Hilfe gewährt werden, die Probleme am Arbeitsplatz möglichst erst gar nicht entstehen lassen.

Ausgehend von diesem Grundsatz ist es sinnvoll, Arbeitgeber:innen von Beginn an zu den Leistungen der Begleitenden Hilfe zu beraten.

Die Aufgabe, den Arbeitsplatz schwerbehinderter Menschen zu sichern und zu erhalten, verfolgen die Fallmanager:innen beim LWL-Inklusionsamt Arbeit in ihrer täglichen Arbeit engagiert und fachkundig. Sie beraten sowohl Arbeitgeber:innen als auch die schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen über die zahlreichen Fördermöglichkeiten.

Bei all diesen Maßnahmen arbeiten die Fallmanager:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit eng mit den ver-

schiedenen internen Fachdiensten, wie beispielsweise mit dem Technischen Beratungsdienst bei der behinderungsgerechten Einrichtung oder Gestaltung des Arbeitsplatzes, den Fachdiensten für Menschen mit Sehbehinderung oder Hörbehinderung und den externen Fachdiensten sowie den Integrationsfachdiensten (IFD) zusammen. Hier ist es Ziel, für die Arbeitgeber:innen und den schwerbehinderten Menschen eine individuelle und von beiden Seiten akzeptierte bestmögliche Lösung herbeizuführen.

Im Jahr 2023 haben die Fallmanagerinnen und Fallmanager des LWL-Inklusionsamts Arbeit insgesamt 12.730.125,43 Euro für Mittel der Begleitenden Hilfe an Arbeitgeber:innen und Menschen mit Schwerbehinderung ausgezahlt und damit für 1.798 Menschen einen wertvollen Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung geleistet.

Der folgende Praxisfall zeigt, wie „vermeintliche“ Barrieren mithilfe der Leistungen der Begleitenden Hilfe abgebaut, ein Arbeitsplatz gesichert und Inklusion erfolgreich gelebt werden kann.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiterin Einzelfallhilfen
Schwerbehindertenrecht,
Bergmannsversorgungsschein
NRW**

Cornelia Kurtz

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail: cornelia.kurtz@lwl.org

■ 3.1. Praxisfall Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

Unterstützungsmöglichkeiten entwickeln sich

Anne Teubert arbeitet seit dem 1. Juli 2023 als Leiterin des Jugendamts bei der Stadt Paderborn. Diese Tätigkeit beinhaltet eine hohe fachliche Verantwortung und umfasst ein großes Anforderungsprofil durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Aufgaben. Als Leiterin des Jugendamts unterstehen ihr neben den Mitarbeitenden des Jugendamts selbst auch noch die weiteren Angestellten der Kindertagesstätten. Die Leistungsspanne besteht somit für insgesamt circa 980 Mitarbeitende.

Ein Großteil ihrer Tätigkeit setzt eine umfangreiche Kommunikation voraus – sowohl mit den Beschäftigten als auch durch die Teilnahme an verschiedenen Sitzungen oder Gremien. Dabei ist für Frau Teubert als Führungskraft und im Rahmen ihrer fachlichen Verantwortung ein aktiver Austausch unerlässlich.

Nach einem Hörsturz im Jahr 2002 wurde bei Frau Teubert erstmals im Jahr 2014 eine Hörminderung festgestellt, die ab 2018 mit Hörgeräten erstversorgt wurde. Da ihre Hörminderung erst im Erwachsenenalter aufgetreten ist, ist sie lautsprachlich orientiert und kommuniziert nicht in Gebärdensprache.

Ihre anspruchsvolle Position als Leiterin des Jugendamts stellt sie als einen Menschen mit Hörbehinderung vor besondere und zusätzliche Herausforderungen.

Bevor Frau Teubert bei der Stadt Paderborn angestellt wurde, war sie als Leiterin des Jugendamts des Main-Taunus-Kreises tätig. Dort sammelte sie bereits positive Erfahrungen durch die Unterstützung von Schriftdolmetschenden.

Vom LWL-Inklusionsamt Arbeit wurde der Integrationsfachdienst (IFD) für Menschen mit Hörbehinderung im Kreis Paderborn eingeschaltet und dieser steht Frau Teubert seitdem zur fachdienstlichen Begleitung zur Verfügung.

Der IFD berät Frau Teubert beim Einsatz von Schriftsprachdolmetschenden. Außerdem unterstützt die fachliche Expertise des IFD Frau Teubert im Hinblick auf die bestmögliche Versorgung mit technischen Hilfen. Er hat verschiedenste Ideen eingebracht und unterstützt Frau Teubert bei der Testung unterschiedlicher Techniken. Darüber hinaus berät der IFD bei der Antragstellung für die Kostenübernahme der Maßnahmen.

Das LWL-Inklusionsamts Arbeit bewilligte Frau Teubert die Übernahme der Kosten für eine Arbeitsassistenz in Form eines Dolmetscherkontingentes für die Inanspruchnahme von Schriftdolmetschenden nach §17 SchwbAV.

Weiterhin wurde durch die ebenfalls eingebundene Fachstelle „Behinderte Menschen im Beruf“ der Stadt Paderborn die Anschaffung einer portablen Mikrofonanlage nach §19 SchwbAV zu 100 Prozent gefördert. Diese Mikrofonanlage wird seit Kurzem durch Frau Teubert genutzt und bedeutet für sie eine deutliche Erleichterung in der Kommunikation.

Der Stand der Technik entwickelt sich allerdings weiter und damit auch die Unterstützungsmöglichkeiten für Frau Teubert. So wird gerade zusammen mit dem IFD getestet, welche Spracherkennung Frau Teubert bestmöglich unterstützen kann. Im Gespräch ist ebenfalls eine verbesserte akustische Raumausstattung sowie die Möglichkeit einer Schulung der in ihrem beruflichen Umfeld arbeitenden Mitarbeiter:innen. Aber auch hier stehen Frau Teubert für die weiteren Fördermöglichkeiten das Inklusionsamt Arbeit, die Fachstelle der Stadt Paderborn sowie der IFD zur Seite.

4

Technischer Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

4.1. Barrierefreie „Netzwerke“ erhöhen die Chancen von Inklusion

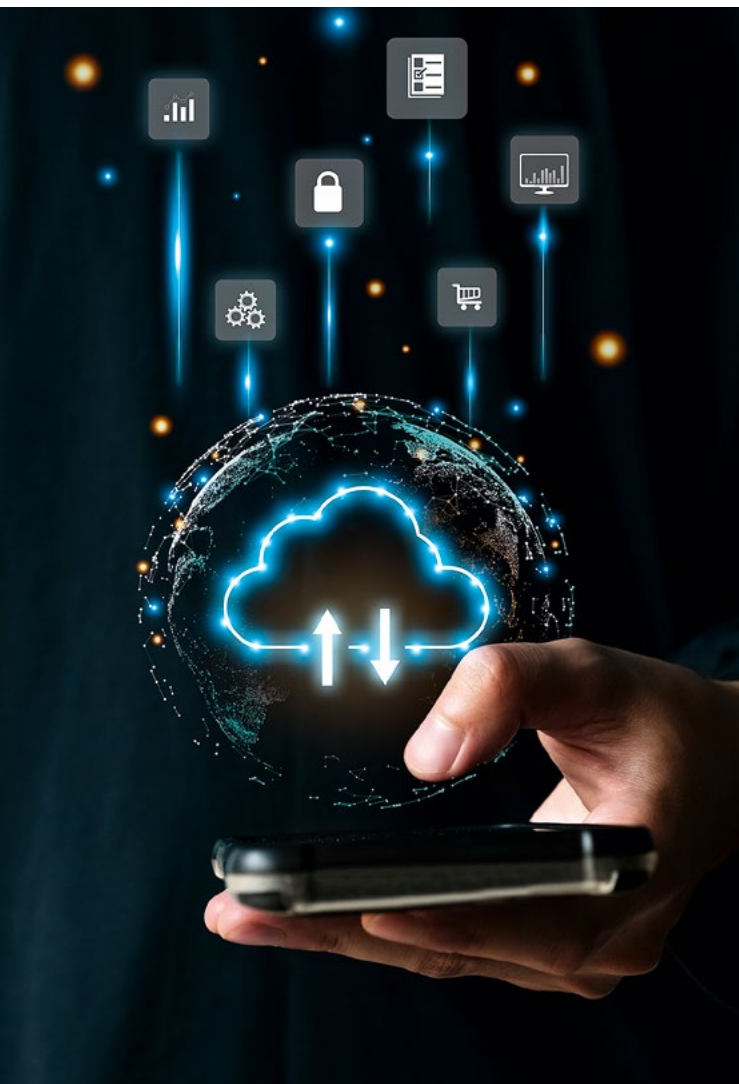
Die Kernaufgabe des Technischen Beratungsdienstes ist es, durch technische und organisatorische Maßnahmen Arbeitsplätze und Arbeitsstätten so zu gestalten, dass die Fähigkeiten des Menschen mit Schwer-

behinderung und die Anforderungen zur Ausführung der Aufgabe übereinstimmen.

Die unabhängige Beratung vor Ort, basierend auf einer systematischen und produktunabhängigen Arbeitsplatzanalyse, sowie der anschließenden Erarbeitung von geeigneten Lösungen, findet eine hohe Akzeptanz und Wertschätzung in Unternehmen und Dienststellen. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Netzwerk mit den verschiedenen Fachdiensten des LWL-Inklusionsamts Arbeit, den Integrationsfachdiensten, den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber und den Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf, sichert die Wirksamkeit der vom Technischen Beratungsdienst vorgeschlagenen Maßnahmen. Darüber hinaus vermittelt der Fachdienst in ein- und mehrtägigen Seminaren den Teilnehmenden, welche technischen beziehungsweise technologischen Möglichkeiten sich bieten, um Arbeitsplätze – auch und gerade für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung – so zu gestalten, dass diese nachhaltig erhalten bleiben.

Der Technische Beratungsdienst ist neutraler Partner und unterstützt die Entwicklung und barrierefreie Gestaltung von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen

Bei der Entwicklung von barrierefreien Technologien für Wirtschaft und Industrie sind die Mitarbeitenden des Fachdienstes neutrale Partner. Das Konzept von barrierefreien Produkten geht über die Anpassung von individuellen behinderungskompensierenden



Maßnahmen im Einzelfall hinaus. Durch die Gestaltung von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung im Einzelfall genutzt werden können, werden grundlegende Voraussetzungen für die Teilhabe im Arbeitsleben geschaffen. Damit werden auch die Chancen zum Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung oder einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich erhöht und die Inklusion vorangebracht.

Digitale Kompetenz im Technischen Beratungsdienst

Die zunehmende Digitalisierung verändert unsere Arbeitsplätze und Arbeitserfahrungen. Diese Entwicklung beeinflusst auch das Beratungsportfolio des Technischen Beratungsdienstes und stellt neue Herausforderungen an die Akteure. Um diesen Herausforderungen effektiv und nachhaltig zu begegnen, ist eine gezielte Personalgewinnung von entscheidender Bedeutung. Vor diesem Hintergrund konnte im Jahr 2023 ein neuer Mitarbeiter mit umfangreichen IT-Kenntnissen für den Fachdienst gewonnen werden. Basierend auf dem Studium zum Ingenieur der Elektrotechnik verfügt Holger Ross durch den dann folgenden Werdegang in verschiedenen Unternehmen der IT-Branche über umfassende Erfahrung und Fachkenntnisse in verschiedenen Bereichen der IT-Beratung. Seine Expertise wird den Technischen Beratungsdienst dabei unterstützen, die notwendige hohe Beratungsqualität weiterzuentwickeln und digitale Strategien für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und Dienststellen zu erarbeiten.

Im Jahr 2023 erbrachte Dienstleistungen

Im Jahr 2023 besuchten die acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes 475 Betriebe und Dienststellen im gesamten LWL-Zuständigkeitsbereich. An den Arbeitsplätzen der dort tätigen Menschen mit den verschiedensten Schwerbehinderungen wurden die Arbeitsanforderungen ermittelt und mit den behinderungsbedingten Funktionseinschränkungen verglichen. Die Beeinträchtigungen konnten oftmals durch behinderungskompensierende Technologien beziehungsweise durch entsprechend individuelle Umgestaltungsmaßnahmen kompensiert oder erheblich gemindert werden. **An den technisch und organisatorisch beurteilten Arbeitsplätzen waren 987 betroffene Menschen, 337 Frauen und 650 Männer, beschäftigt. Bei 361 dieser Arbeitsplatzanalysen folgte eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.** Durch die vom Technischen Beratungsdienst durchgeführten Beurteilungen und Gestaltungen im Rahmen von innerbetrieblichen Umsetzungen konnten 23 bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert und fortgeführt werden. In 194 Fällen konnten die Mitarbeitenden des Technischen Beratungsdienstes die Gewährung eines laufenden finanziellen Ausgleichs für außergewöhnliche Belastungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung von besonders betroffenen Mitarbeitern als stabilisierend für das Beschäftigungsverhältnis feststellen. Im Rahmen des Kündigungsschutzes wurde der Technische Beratungsdienst in neun Fällen mit der Erstellung eines fachdienstlichen Gutachtens beauftragt.

Auf der Grundlage der Kraftfahrzeughilfverordnung (KfzHV) waren drei Anträge zu bewerten. In 20 Fällen war nach entsprechender Beratung die Förderung Technischer Arbeitshilfen direkt an die Betroffenen

geboden. Im Rahmen der Kriegsofopferfürsorge, der Versorgung von Impfgeschädigten und Opfer von Gewalttaten erfolgten sieben Beratungen. Zur Verbesserung der Chancen von Übergängen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen durch technische Assistenzsysteme wurden 163 Fälle gesichtet und beurteilt. Gleiches galt für 117 Fälle aus dem Bereich der Werkstatalternativen.

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

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Technischer Beratungsdienst
Frank Schraper**

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

■ 4.1. Praxisbeispiel Technischer Beratungsdienst

Digitale Barrierefreiheit sichert Arbeitsplätze

Die Sparkasse Münsterland Ost beschäftigt seit vielen Jahren die blinden Mitarbeiter Ralf Bartelmus und seine Kollegin in der Telefonzentrale. Ihre Aufgabe ist es seit Langem, eingehende Telefonate intern weiterzuvermitteln. Aufgrund interner Umstrukturierungen wurde entschieden, die klassische Telefonzentrale in der bestehenden Form nicht weiterzuführen.

Frühzeitig nahm der Schwerbehindertenvertreter der Sparkasse, Herr Roland Hartmann, Kontakt zu Herrn

Holger Ross vom Technischen Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamts Arbeit auf. Ziel war es, gemeinsam neue Beschäftigungsmöglichkeiten für die beiden langjährigen Mitarbeiter auszuloten. Am Ende dieses Beratungsprozesses stand die Idee, die beiden Mitarbeiter in die KundenServiceCenter-Strukturen der Sparkasse zu integrieren. Das Aufgabenspektrum der beiden Mitarbeiter soll dabei erweitert werden. Beispielsweise sollen sie telefonisch mit Kunden Termine bei den Bankberatern in den Filialen vereinbaren und die Termine in den



Herr Bartelmus an seinem Arbeitsplatz

Terminkalendern der Bankberater hinterlegen. Insbesondere der neue Leiter des KundenServiceCenters, Herr Michael Dittert, unterstützte dieses Vorhaben und sorgte für den notwendigen Management-Support in diesem Prozess.

Blinde Menschen wie Herr Bartelmus und seine Kollegin können am PC ohne Maus und Monitor sehr effektiv arbeiten. Eine sogenannte Screenreader-Software übersetzt den Bildschirminhalt in Kommandos für die Sprachausgabe und in Punktschrift für die Ausgabe über die Braillezeile. Bedient wird der PC vollständig über Tastaturkommandos. Neben der erforderlichen Hilfsmittelkompetenz ist digitale Barrierefreiheit eine wesentliche Voraussetzung, dass Herr Bartelmus und seine Kollegin im KundenServiceCenter mit der neuen Anwendung OS Plus Neo arbeiten können.

Was ist Digitale Barrierefreiheit?

Digitale Barrierefreiheit beschreibt zum einen die Erfahrung von Menschen, IT-Lösungen (Software, Anwendungen, Websites et cetera) ohne Barrieren aufzufinden und nutzen zu können. Barrieren sind beispielsweise unzureichende Farbkontraste oder die Unmöglichkeit, eine Website ohne Maus – also mit der Tastatur – bedienen zu können. Zum anderen beschreibt digitale Barrierefreiheit die technische Beschaffenheit von IT-Lösungen, das heißt die spezifischen technischen Eigenschaften, welche eine barrierefreie Nutzungserfahrung von Menschen mit Behinderungen ermöglichen. Solche technischen Eigenschaften stellen beispielsweise ausreichende Farbkontraste oder die Bedienbarkeit mit der Tastatur sicher.

Mit den Softwareentwicklern der SparkassenFinanz-Informatik wurden diese besonderen Anforderungen besprochen und die Projektleitung gab der Schwerbehindertenvertretung letztlich die Zusage, Barrierefreiheit im Laufe des Entwicklungsprojektes umzusetzen.

Grundsätzlich beschäftigen sich derzeit viele Softwarehersteller im Bankenumfeld mit dem Thema der Digitalen Barrierefreiheit, da aufgrund des ab 2025

geltenden Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG 2025) Online-Banking barrierefrei umgesetzt sein muss.

Dahinter steht folgendes Ziel des „Design-For-All-Ansatzes“: Online-Shops, Online-Banking-Umgebungen sowie elektronische Produkte mit grafischen Benutzeroberflächen sollen von allen Menschen, egal mit oder ohne Handicap, genutzt werden können.

Im Laufe der Entwicklung von OS Plus Neo standen immer wieder neue Softwareversionen zur Verfügung, die Herr Bartelmus direkt mit Braillezeile und Sprachausgabe testen konnte. Neben der Barrierefreiheit (sogenannte „accessability“) ist auch die Umsetzung von Gebrauchstauglichkeit („usability“) entscheidend für Menschen, die auf Hilfsmittel angewiesen sind. Ein hohes Maß an Gebrauchstauglichkeit stellt eine schnelle und effektive Bedienung von Software sicher und ermöglicht damit ein angemessenes Arbeitstempo für die Erledigung von Arbeitsaufgaben.

Die Umsetzung einer digital barrierefreien Softwareumgebung ermöglicht neue, verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben und sichert die Arbeitsplätze von Herrn Bartelmus und seiner Kollegin. Darüber hinaus zeigen bereits Schwerbehindertenvertretungen anderer Sparkassen Interesse an der entwickelten Lösung. Der Technische Beratungsdienst konnte dieses Projekt der Sparkasse erfolgreich unterstützen und steht auch anderen interessierten Arbeitgebenden mit seinen Beratungsleistungen rund um die Digitale Barrierefreiheit zur Verfügung.



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**
News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

5

Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung

5.1. Entwicklung der Kündigungsschutzverfahren

Der besondere Kündigungsschutz des SGB IX gilt für schwerbehinderte und durch die Agentur für Arbeit den schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Menschen. Nach §168 SGB IX bedarf die geplante arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts (in NRW: Inklusionsamt). Ohne diese ist die Kündigung unwirksam.

Dieser besondere Kündigungsschutz tritt neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Ziel des besonderen Kündigungsschutzes des SGB IX ist ein Ausgleich der behinderungsbedingten Nachteile, die schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben erfahren können. Im allgemeinen Kündigungsschutzverfahren wird insbesondere die soziale Rechtfertigung der Kündigung überprüft.

Zu bearbeitende Kündigungsanträge im Jahr 2023

Jahr	Neueingang			Zu bearbeitende Kündigungsanträge davon		
	Anzahl	Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent	Restbestand aus Vorjahr	insgesamt	abgeschlossene Verfahren	nicht abgeschlossene Verfahren am 31. Dezember des Jahres
2010	3.139	-19,7	827	3.966	3.327	639
2011	2.723	-13,3	639	3.362	2.726	636
2012	2.973	+9,2	636	3.609	2.889	720
2013	3.026	+1,8	720	3.746	3.073	673
2014	3.021	-0,2	673	3.694	3.015	679
2015	2.945	-2,5	679	3.624	2.947	677
2016	2.673	-9,2	677	3.350	2.751	599
2017	2.457	-8,1	599	3.056	2.415	641
2018	2.413	-1,8	641	3.054	2.453	601
2019	2.744	-13,7	601	3.345	2.620	725
2020	2.922	+6,5	725	3.647	2.974	673
2021	2.160	-26,1	673	2.833	2.269	564
2022	2.033	-5,9 %	564	2.597	1.990	607
2023	2.367	16,4 %	607	2.974	2.381	593

Durch die Einschaltung der Integrationsämter und den internen und externen Fachdiensten können vielfach Kündigungsschutzverfahren erledigt und die Arbeitsverhältnisse erhalten werden. Die Integrationsämter haben auch im laufenden Kündigungsverfahren die Möglichkeit auf die Beseitigung der Schwierigkeiten, die zu dem Antrag auf Kündigung geführt haben, hinzuwirken. Dies gilt durch Beratung oder Angebote von Leistungen der begleitenden Hilfe, insbesondere dann, wenn der dem Kündigungsantrag zugrunde liegende Kündigungsgrund einen Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers hat. Es gibt vielfältige Möglichkeiten im Rahmen der begleitenden Hilfen, um behinderungsbedingte Nachteile zu vermeiden. Diese stehen

schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen oder deren Arbeitgeber:innen zur Verfügung.

In NRW wurden Teile der Aufgaben des besonderen Kündigungsschutzes auf die örtlichen Fachstellen für schwerbehinderte Menschen im Beruf übertragen. In Westfalen-Lippe ermitteln 44 Fachstellen als örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts vor Ort den dem Kündigungsantrag zugrunde liegenden Sachverhalt und führen Anhörungen und Kündigungsverhandlungen im Betrieb durch. So wird – in enger Abstimmung und mit Unterstützung durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit – dem gesetzlichen Gebot entsprochen, in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken und alle Möglichkeiten zum Erhalt des

Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen

Jahr	2021	2022	2023
Abgeschlossene Verfahren insgesamt	2.269	1.990	2.381
darunter betroffene Frauen insgesamt	726	709	950
in Prozent	32,0	35,6	39,9
Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen			
insgesamt	2.269 = 100 Prozent	1.990 = 100 Prozent	2.381 = 100 Prozent
Personenbedingte Gründe (in Prozent)	26,0	25,4	23,9
– Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit	16,2	14,4	14,7
– Leistungseinschränkungen wegen Krankheit/Behinderung	9,8	11,1	8,4
– Behinderungsunabhängige Leistungsmängel	–	0,9	0,8
Verhaltensbedingte Gründe (in Prozent)	29,5	32,2	27,2
Betriebsbedingte Gründe (in Prozent)	44,4	42,4	48,9
– Betriebsauflösung/-stilllegung §172 Absatz 1 SGB IX	14,8	18,7	20,7
– Wesentliche Betriebseinschränkung §172 Absatz 1 SGB IX	4,2	2,5	5,2
– Insolvenzverfahren §172 Absatz 3 SGB IX	0,3	1,2	1,6
– Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen (zum Beispiel Rationalisierung, Auftragsmangel)	25,1	20,1	21,4

Abgeschlossene Kündigungsanträge nach Kündigungsart

Jahr	Art der Kündigung									
	Abgeschlossene Verfahren insgesamt		Ordentliche Kündigung		Außerordentliche Kündigung		Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß §175 SGB IX		Ordentliche Änderungskündigung	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2011	2.726	100	2.237	82,1	355	13,0	46	1,7	88	3,2
2012	2.889	100	2.376	82,3	393	13,6	53	1,8	67	2,3
2013	3.073	100	2.556	83,2	396	12,9	28	0,9	93	3,0
2014	3.015	100	2.470	81,9	432	14,3	71	2,4	42	1,4
2015	2.947	100	2.392	81,2	404	13,7	97	3,3	54	1,8
2016	2.751	100	2.218	80,7	397	14,4	55	2,0	81	2,9
2017	2.415	100	1.907	79,0	385	15,9	35	1,5	88	3,6
2018	2.453	100	2.049	83,5	336	13,7	16	0,7	52	2,1
2019	2.620	100	2.129	81,3	376	14,4	41	1,5	74	2,8
2020	2.974	100	2.464	82,9	416	14,0	33	1,1	61	2,1
2021	2.269	100	1.745	76,9	428	18,9	31	1,4	65	2,9
2022	1.990	100	1.537	77,2	395	19,8	26	1,3	32	1,6
2023	2.381	100	1.883	79,1	414	17,4	25	1,0	59	2,5

Arbeitsplatzes beziehungsweise zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses auszuschöpfen.

Im Jahr 2023 konnte von den 1.282 streitigen Kündigungsverfahren in 600 Fällen (dies entspricht 46,8 Prozent) der Arbeitsplatz erhalten werden.

Insgesamt ist die Zahl der in 2023 neu eingegangenen Anträge auf Zustimmung zur Kündigung mit 2.367 im Vergleich zum Vorjahr um 16,4 Prozent gestiegen. Der Anstieg ist durch mehr betriebsbedingte Kündigungen bedingt. Diese sind im Kontext mit ausgelaufenen Regelungen während der Corona-Pandemie und einer branchenabhängig veränderten Auftragslage zu sehen.

Im Rahmen der abgeschlossenen Verfahren stellte die betriebsbedingte Kündigung mit 48,9 Prozent fast die Hälfte und damit den häufigsten Grund für einen arbeitgeberseitigen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung dar. Für das LWL-Inklusionsamt Arbeit besteht in diesen Fällen nur eine sehr eingeschränkte Möglichkeit, den Arbeitsplatz zur erhalten. Die Kündigung steht in die-

sen Fällen in der Regel nicht im Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft der Beschäftigten. Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise der Wegfall des Arbeitsplatzes, Betriebsstillegungen oder Insolvenzen.

Personenbedingte (häufig krankheitsbedingte) Gründe wurden arbeitgeberseitig in 23,9 Prozent der Verfahren als Kündigungsgrund vorge-tragen. Hintergrund waren hiervon in 14,7 Prozent der Fälle hohe Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit, in weiteren 8,4 Prozent Leistungseinschränkungen wegen der Behinderung und in nur 0,8 Prozent Leistungsmängel. Da in fast all diesen Fällen ein Zusammenhang des Kündigungsgrundes mit der Schwerbehinderteneigenschaft besteht, sind das Inklusionsamt und die Fachstellen vor Ort gefordert, intensiv zu prüfen, wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Die Fallmanager:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit 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 den Präventionsfachdienst Sucht und

Psyche. Sie nutzen die Kontakte zu ihren Partnern, wie den Integrationsfachdiensten, den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts, der Agentur für Arbeit und den Kammerberatern, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Vielfach zeigt sich, dass erst im Zusammenspiel mit Partnern 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 Partnern vor Ort.

Von den in 2023 abgeschlossenen Kündigungsschutzverfahren betrafen die weiteren 27,2 Prozent die sogenannten verhaltensbedingten Gründe.

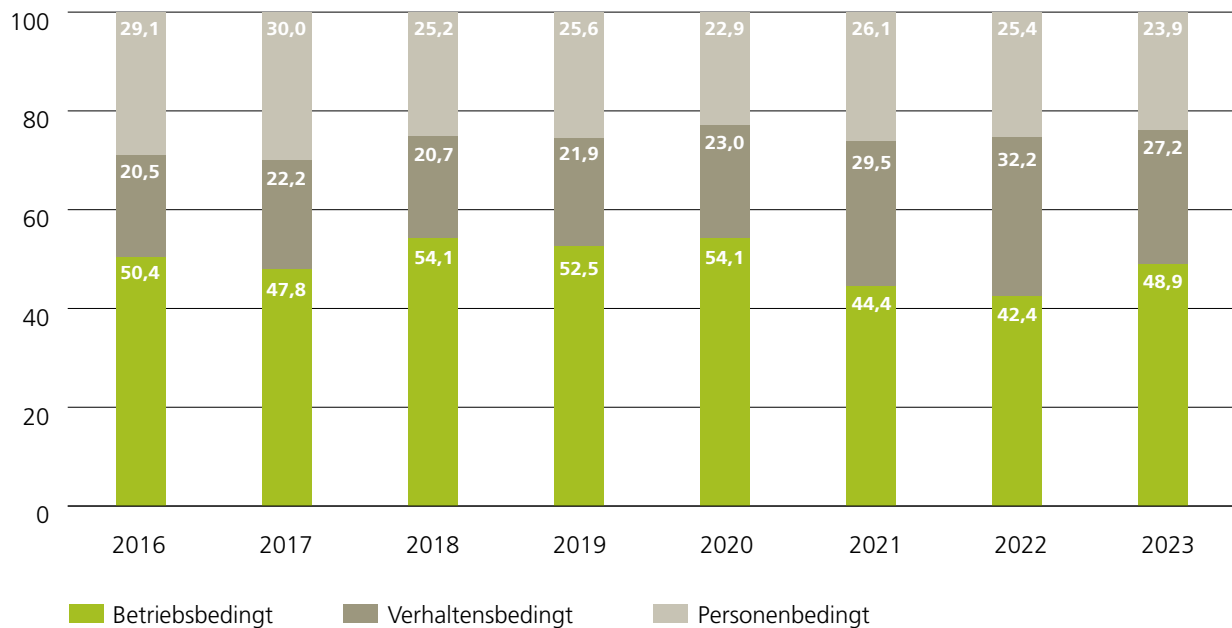
Steht dieser Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der anerkannten Schwerbehinderung der beschäftigten Person, prüfen die Fallmanager:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit zusammen mit den örtlichen Fachstellen genau, mit welchen Mitteln die behinderungsbedingten Schwierigkeiten zukünftig überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das vorgeschaltete Präventionsverfahren

Durch die Arbeitgeber:innen ist bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder bei mehr als sechs Wochen zusammenhängender oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten innerhalb eines Jahres zwingend ein Präventionsverfahren, beziehungsweise ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM-Ver-

Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach Kündigungsgründen

Prozent der abgeschlossenen Verfahren



Personenbedingte Kündigungsgründe:

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

Betriebsbedingte Kündigungsgründe:

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

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe:

- Fehlverhalten wie zum Beispiel Diebstahl, Arbeitszeitbetrug

Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach unstreitigen/streitigen Fällen

Jahr	Abgeschlossene Verfahren					
	insgesamt		unstreitig		streitig	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2011	2.726	100	1.680	61,6	1.046	38,4
2012	2.889	100	1.658	57,4	1.230	38,4
2013	3.073	100	1.755	57,1	1.318	42,9
2014	3.015	100	1.705	56,6	1.310	43,4
2015	2.947	100	1.663	56,4	1.284	43,6
2016	2.751	100	1.539	55,9	1.212	44,1
2017	2.415	100	1.337	55,4	1.078	44,6
2018	2.453	100	1.382	56,3	1.071	43,7
2019	2.620	100	1.345	51,3	1.275	48,7
2020	2.974	100	1.516	51,0	1.458	49,0
2021	2.269	100	1.058	46,6	1.211	53,4
2022	1.990	100	894	44,9	1.096	55,1
2023	2.381	100	1.099	46,2	1.282	53,8

fahren) durchzuführen. Hervorgehoben wird die Bedeutung präventiver Maßnahmen in §3 SGB IX durch den Gesetzgeber. Präventivmaßnahmen sollen den Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit verhindern.

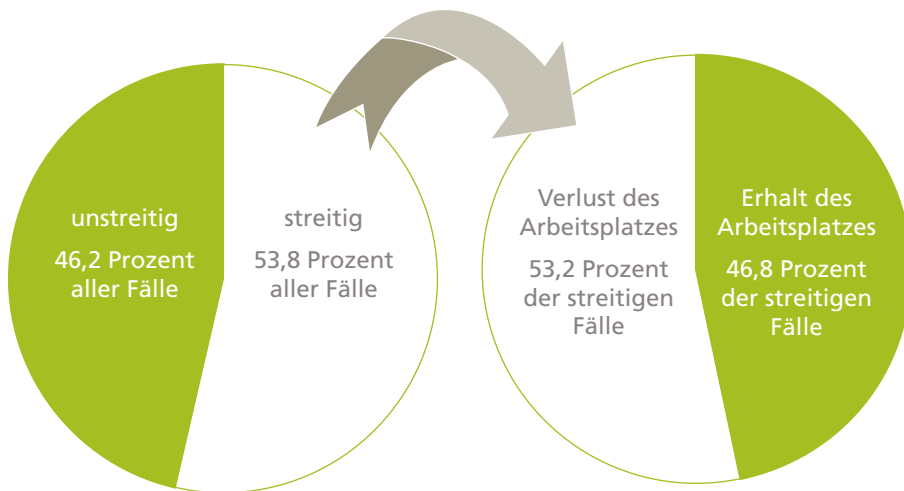
Die Bedeutung der vorgeschalteten Präventionsverfahren wird durch die Fallzahlen deutlich. **Die örtlichen Träger¹ des Schwerbehindertenrechts haben sich 2023 in 408 neue Präventionsfälle und 337 neue BEM-Verfahren eingebracht.** Die Bedeutung dieser Verfahren für den Erhalt des Arbeitsplatzes ist hoch. Wird in diesen Verfahren mit den Mitteln der begleitenden Hilfen eine leidensgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gefunden, kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in der Regel von Anfang an vermieden werden. Idealerweise wird so ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung verhindert.

¹ Durch den Kreis Olpe, die Stadt Siegen und die Stadt Arnsberg konnten aufgrund eines Hackerangriffs sowie durch den Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen keine Zahlen für das Jahr 2023 bereitgestellt werden.

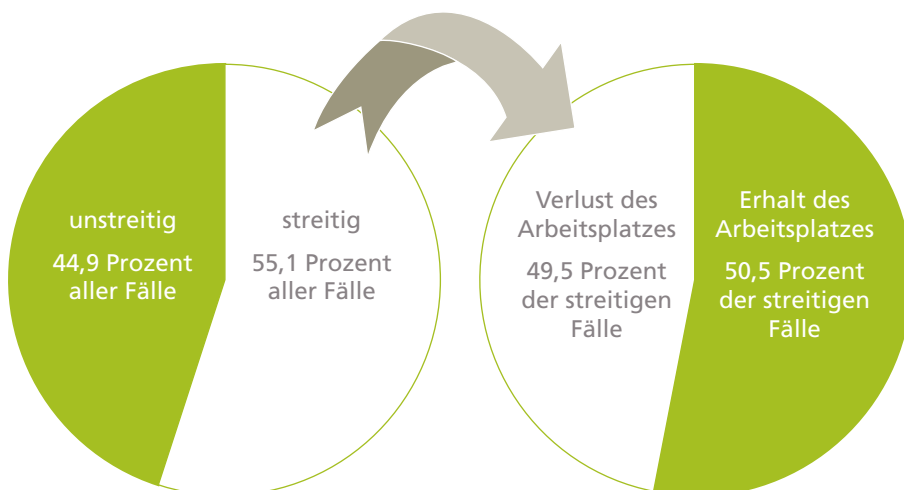
2.381 abgeschlossene Verfahren insgesamt im Jahr 2023

	Anzahl	in Prozent
Davon unstreitig:	1.099	46,2
Zustimmung zur ordentlichen Kündigung mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen (sbM)	941	39,5
Zustimmung zur ordentlichen Änderungskündigung mit Einverständnis des sbM	13	0,6
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung mit Zusammenhang von Kündigungsgrund + Behinderung	1	0,0
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung mit Zusammenhang von Kündigungsgrund + Behinderung durch Fristablauf	14	0,6
Aufhebungsvertrag	19	0,6
Beendigung aus anderen Gründen (Eigenkündigung, Rente, Tod, arbeitsgerichtlicher Vergleich)	31	1,3
Abgabe wegen regionaler Nichtzuständigkeit	23	1,0
Antrag wegen fehlendem Kündigungsschutz nach dem SGB IX abgelehnt	63	2,6
Davon streitig:	1.282	53,8
Rücknahme des Kündigungsantrags	497	20,9
Versagung des Kündigungsantrags	103	4,3
Zustimmung zur ordentlichen Kündigung ohne Einverständnis des sbM	403	16,9
Zustimmung zur ordentlichen Änderungskündigung ohne Einverständnis des sbM	14	0,6
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ohne Zusammenhang von Kündigungsgrund + Behinderung	42	1,8
Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ohne Zusammenhang von Kündigungsgrund + Behinderung durch Fristablauf	223	9,3
Von den 1.281 streitigen Verfahren führten:		
zum Verlust des Arbeitsplatzes	682	53,2
zum Erhalt des Arbeitsplatzes	600	46,8

Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2023 in Westfalen-Lippe



Zum Vergleich: Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2022 in Westfalen-Lippe



Verantwortlich im
LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiterin Einzelfallhilfen
Schwerbehindertenrecht,
Bergmannsversorgungsschein
NRW**

Cornelia Kurtz

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail: cornelia.kurtz@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**
News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

6

Widerspruchs- und Klageverfahren

6.1. Zuständigkeiten und Entwicklung der Widerspruchs- und Klageverfahren

Schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen aber auch Arbeitgeber:innen, die mit **Entscheidungen aufgrund des 3. Teils des SGB IX (Schwerbehindertenrecht)** nicht einverstanden sind, können dagegen Widerspruch erheben. Dies gilt für die Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit in den Bereichen des Kündigungsschutzes, der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und der Erhebung der Ausgleichsabgabe. Aber dies gilt auch für die Entscheidungen, die die örtlichen Fachstellen bei den Städten und Kommunen in ihrer Zuständigkeit im Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben getroffen haben. Über sämtliche Widersprüche im Schwerbehindertenrecht entscheidet der Widerspruchsausschuss beim LWL-Inklusionsamt Arbeit.

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

Eine weitere Aufgabe des LWL-Inklusionsamts Arbeit liegt im Bereich der Eingliederungshilfe und dort speziell im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am

Arbeitsleben. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit ist insbesondere zuständig für die Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen beziehungsweise bei anderen Leistungsanbietern und die in diesem Zusammenhang geführten Widerspruchs- und Klageverfahren. Die Menschen mit Behinderungen können gegen die **Entscheidungen aufgrund des 2. Teils des SGB IX (Eingliederungshilferecht)**, mit denen sie nicht einverstanden sind, Widerspruch einlegen. Die Beteiligung eines Widerspruchsausschusses ist im Vergleich zu Widerspruchsverfahren im Schwerbehindertenrecht gesetzlich nicht vorgesehen, sodass alle Entscheidungen unmittelbar durch den Sachbereich Recht des LWL-Inklusionsamts Arbeit getroffen werden. An das Widerspruchsverfahren schließt sich ein Klageverfahren vor dem örtlich zuständigen Sozialgericht an, wenn die Betroffenen mit der getroffenen Entscheidung nicht einverstanden sind.

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

Zahl der 2023 eingegangenen Widersprüche im Vergleich zu den Vorjahren

	2021	2022	2023
Kündigungsschutz	525	339	369
Begleitende Hilfen	25	22	26
Einziehung der Ausgleichsabgabe	43	13	26
Widersprüche insgesamt	593	374	421

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

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

Die Widerspruchs- und Klageverfahren im Schwerbehindertenrecht im Jahr 2023

Mehr Widersprüche im Kündigungsschutz und gleichbleibend in der Begleitenden Hilfe

Wie in den Jahren zuvor richteten sich auch im Jahr 2023 die meisten Widersprüche gegen Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes. Nachdem im Jahr 2020 die Anzahl der Widerspruchsverfahren im Bereich der Kündigungsschutzverfahren aufgrund zahlreicher betriebsbedingter Kündigungen erheblich angestiegen war, war sie 2021 und 2022 rückläufig. Im Jahr 2023 stieg die Fallzahl im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht an. Die Anzahl der Widersprüche im Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben blieb hingegen annähernd gleich.

Die Widersprüche im Bereich der Erhebung der Ausgleichsabgabe sind nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2022 wieder leicht gestiegen.

Insgesamt wurden 47 Widersprüche mehr eingelegt als im Vorjahr (+ 11 Prozent).



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

Der Widerspruchsausschuss muss nicht über jeden eingelegten Widerspruch entscheiden. Wenn sich die Parteien beispielsweise im parallel anhängigen Verfahren vor dem Arbeitsgericht vergleichen oder der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Kündigungsschutzklage zurücknimmt, entfällt das Rechtsschutzbedürfnis für eine Entscheidung des Widerspruchsausschusses.

Letztlich hat der Widerspruchsausschuss über 65 Widersprüche entschieden. Weit überwiegend, in 59 Fällen, wurde die Erstentscheidung bestätigt, in nur 6 Fällen wurde dem Widerspruch stattgegeben.

Von 24 Klagen, die im Jahr 2023 eingereicht wurden, richteten sich 17 gegen die Entscheidungen des Widerspruchsausschusses im besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX und sieben gegen Entscheidungen des Widerspruchsausschusses in den Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Die gute Arbeit des Widerspruchsausschusses beim LWL-Inklusionsamt Arbeit spiegelt sich auch im Jahr 2023 darin wider, dass keiner Klage stattgegeben wurde.

Eva Jäger-Kuhlmann im Porträt – Verabschiedung eines langjährigen Widersprachausschussmitglieds in den Ruhestand

Eva Jäger-Kuhlmann war als Vertreterin des LWL-Inklusionsamts Arbeit viele Jahre zunächst stellvertretendes Mitglied und ab 2018 dann **Mitglied des Widersprachausschusses**. In dieser Zeit hat sie die Arbeit des Ausschusses durch ihre Beiträge bereichert und mitgeprägt.

Mit Wirkung zum **31. Januar 2024** ist sie aus dem Dienst des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) ausgeschieden und in den verdienten **Ruhestand versetzt** worden.

Die vergangenen neun Jahre **leitete** Eva Jäger-Kuhlmann das **Referat Einzelfallhilfen Schwerbehindertenrecht, Bergmannversorgungsschein in NRW**, zu dem die weit überwiegende Zeit auch der Technische Beratungsdienst gehörte. Davor war sie als Sachbereichsleiterin Recht und dann als Referatsleiterin Recht, Ausgleichsabgabe, Querschnitt im Integrationsamt tätig.

Insgesamt blickt Eva Jäger-Kuhlmann auf eine über 30-jährige Dienstzeit beim LWL zurück.

Neben ihrer Tätigkeit als Referatsleiterin engagierte sich Eva Jäger-Kuhlmann zudem intensiv in der **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.**

Zum einen gehörte sie dort zu den Gründungsmitgliedern des **Arbeitsausschusses Rechtsfragen** im Jahr 2016, den sie seitdem bis zu ihrem Ausscheiden leitete. In dem Gremium werden Rechtsfragen, die aus dem Fachausschuss „Schwerbehindertenrecht“ an den Ausschuss herangetragen werden sowie Rechtsfragen, die sich in den Integrationsämtern der Bundesländer stellen, bearbeitet. Er dient zudem dem Erfahrungsaustausch und der Vernetzung der Mitglieder untereinander.

Zum anderen arbeitete sie seit der Gründung im Jahr 2007 bis 2015 in der Arbeitsgruppe der BIH zur



Eva Jäger-Kuhlmann bei ihrer Verabschiedung.

Ausgleichsabgabe mit und war somit an der ersten Auflage der Empfehlungen zu deren Erhebung maßgeblich beteiligt.

Aus ihrer Feder entstand auch das LWL-interne Handbuch Kündigungsschutz, das maßgebliche Leitlinie bei der Bearbeitung von Kündigungsschutzfällen nach dem SGB IX ist.

Eva Jäger-Kuhlmann **schult zudem für die BIH**, was sie zumindest auch im Jahr 2024 noch fortsetzt. Dazu gehören insbesondere die Seminare „Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX – Grundseminar“ und „Das Widerspruchsverfahren nach §§201 Absatz 1, 202 SGB IX; Besonderheiten in der Sachbearbeitung“, die für die spannende und abwechslungsreiche Darbietung der juristischen Inhalte bekannt sind.

Das „**ZB Magazin – Behinderung und Beruf**“, das von der BIH herausgegeben wird, versorgt sie des Weiteren seit vielen Jahren mit Zusammenfassungen

aktueller Gerichtsentscheidungen. Das Magazin stellt seit mehr als 40 Jahren Informationen, Arbeitshilfen und Praxisbeispiele rund um das Thema berufliche Teilhabe bereit.

Darüber hinaus wirkte Eva Jäger-Kuhlmann seit 2011 als Vertreterin des Inklusionsamts im **Widerspruchsausschuss der Bundesagentur für Arbeit** mit, angesiedelt bei der Regionaldirektion in Düsseldorf. Aufgabe des Widerspruchsausschusses ist die Entscheidung über Widersprüche gegen Entscheidungen der Bundesagentur für Arbeit, die aufgrund des Rechts des Teils 3 SGB IX erlassen worden sind (beispielsweise Entscheidungen über Gleichstellungen).

Eva Jäger-Kuhlmann ist zudem seit 2018 **Mitherausgeberin** des „gelben“ Kommentars, wie er bei uns im Integrationsamt abkürzend genannt wird (**Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX von Ernst, Baur, Jäger-Kuhlmann**). Aber auch davor arbeitete sie bereits an der Kommentierung mit, und zwar seit dem Ersterscheinungsjahr 2002!

Zusammen übernahm sie mit Gerhard Zorn, Fachbereichsleiter beim LVR, 2019 die **Schriftleitung der Zeitschrift br** von Ulrich Adlhoch, Abteilungsleiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit a.D.

Die Arbeitswelt verliert mit Eva Jäger-Kuhlmann eine überaus fähige und engagierte Volljuristin, die über das LWL-Inklusionsamt Arbeit hinaus große Fußstapfen hinterlässt.

Wir wünschen Eva Jäger-Kuhlmann auch auf diesem Wege nochmals alles erdenklich Gute, insbesondere Gesundheit und neben den noch fortgesetzten fachlichen Tätigkeiten viel Zeit für Ehemann, Kinder und Enkelkinder sowie sportliche und sonstige Freizeitaktivitäten.

*Die Geschäftsstelle des Widerspruchsausschusses
beim LWL-Inklusionsamt Arbeit*

Die Widerspruchs- und Klageverfahren zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe im Jahr 2023

Im Bereich der Eingliederungshilfe gab es im Jahr 2023 insgesamt 33 Widerspruchsverfahren gegen die Bescheide des LWL-Inklusionsamts Arbeit. Auch hier ist die Zahl der Widerspruchsfälle zurückgegangen (2022: 43 Fälle). Zudem wurde in neun Fällen Klage gegen die Entscheidungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit eingereicht. In einem weiteren Klageverfahren ist das LWL-Inklusionsamt Arbeit beigeladen worden. Darüber hinaus wurden drei Klagen seitens des LWL-Inklusionsamts Arbeit auf Kostenerstattung gegen andere Rehabilitationsträger eingereicht.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

7

Bildungs- und Informationsangebote des LWL-Inklusionsamts Arbeit

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

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

Hier sollen die betrieblichen Akteure in die Lage versetzt werden, die berechtigten Interessen der Menschen mit Behinderung im Sinne von Inklusion gut zu vertreten und behinderungsbedingte Nachteile im Arbeitsleben auszugleichen. Handlungskompetenz erwerben und zu wissen, wo man Unterstützung, Beratung und Hilfen bekommen kann – das ist hier die Devise!

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit stellt hierfür verschiedenste Angebote zur Verfügung, die im Jahr 2023 auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt werden konnten.

Schulungsangebote

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

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

Im Jahr 2023 konnten weit mehr Schulungsangebote als in 2022 durchgeführt werden. Die Mitarbeiter:innen des Sachbereichs Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Schulungs- und Informationsangebote

	Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Teilnehmenden
Vom LWL-Inklusionsamt Arbeit allein durchgeführte Veranstaltungen		
Halbtägige Veranstaltungen	23	550
Tagesveranstaltungen	62	1.148
Mehrtägige Veranstaltungen	80	1.227
Beteiligung des LWL-Inklusionsamts Arbeit an Veranstaltungen anderer Träger		
Halbtägige Veranstaltungen	15	382
Tagesveranstaltungen	5	123
Mehrtägige Veranstaltungen	1	60
Insgesamt	186	3.490

arbeiteten gemeinsam mit den internen und externen Referentinnen und Referenten daran, Kurs- und Informationsangebote auch durch Live-Online-Seminare zugänglich zu machen. So konnten acht Kurse des regelmäßigen Kursangebots im Live-Online-Format durchgeführt werden.

Insgesamt konnte das **LWL-Inklusionsamt Arbeit insgesamt 186 halb-, ein- und mehrtägige Kurse und Informationsveranstaltungen mit insgesamt 3.490 Teilnehmerinnen und Teilnehmern** durchführen. Dabei kamen überwiegend eigene Mitarbeiter:innen zum Einsatz. Nur zu einem geringen Teil wurden auch externe Expertinnen und Experten engagiert.

Die Mitarbeiter:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit waren außerdem bei **21 halb-, ein- und mehrtägigen Veranstaltungen Dritter** tätig. Dies waren zum Beispiel insbesondere betriebliche Inhouse-Seminare und -Vorträge. Dabei konnten **565 betriebliche Akteure** erreicht werden.

Der inklusive Internetauftritt

Mit dem Internetauftritt unter www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de ist das gesamte LWL-Inklusionsamt Arbeit barrierefrei und inklusiv unterwegs. Die vielfältigen Informationen zu den Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten des LWL-Inklusionsamts Arbeit werden für die unterschiedlichen Ziel- und Nutzergruppen gebündelt oder auch thematisch zusammengefasst. In 2023 konnten 84.430 Interessent:innen auf dem Internetauftritt gezählt werden – 14.000 mehr als in 2022. Über 6.000-mal wurden Anträge und Formulare heruntergeladen – 1.000 mehr als in 2022. Allein der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung wurde 1.873-mal heruntergeladen. Gerade auch die

Ansprechpersonensuche zu den verschiedenen Themen wird häufig genutzt und führt die Nutzer:innen schnell zu gewünschten individuellen Informationen.

Der Blog „Inklusives Arbeitsleben“

Der Blog des LWL-Inklusionsamts Arbeit unter www.inklusives-arbeitsleben.lwl.org erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit. Dort berichtet das Inklusionsamt Arbeit über Menschen und ihre persönlichen Perspektiven und „Was sagt die Forschung zum aktuellen Stand der Inklusion im Arbeitsleben?“. Gute inklusive Projekte, Unternehmen und Start-ups werden vorgestellt, auf gute Blogs, Filme und Podcasts hingewiesen und Antworten gegeben rund um die Inklusion im Arbeitsleben. Dabei werden nützliche Tools, Tipps und Projekte präsentiert. In 2023 hatte der Blog 13.304 Besuche mit 17.041 Zugriffen auf Seitenansichten. Leider können nicht alle Zugriffe auf den Blog gezählt werden, da die Nutzer:innen direkt beim ersten Aufruf der Seite die Möglichkeit haben, bestimmte statistische Messungen abzulehnen (Standard-Einstellung) oder aber diesen aktiv zuzustimmen (sogenanntes Opt-In). Dies muss auf jeder Internetseite aufgrund der Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) umgesetzt werden. Ab diesem Zeitpunkt konnten Nutzer:innen der Seite also nur noch dann gezählt werden, wenn sie diesem Session-Cookie ausdrücklich zugestimmt haben. Dadurch können viele Daten nicht erfasst und somit die Seitenbesuche dieser Nutzer:innen nicht mehr ausgewertet werden.

Verschiedenste Publikationen

Zur Information von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Schwerbehindertenvertretungen und weiteren betrieblichen Akteuren, aber auch für die Men-

Auf dem Gemeinschaftsstand von LWL und LVR tauschten sich Birgit Westers, LWL-Landesrätin Jugend und Schule, die NRW-Landesbehindertenbeauftragte Claudia Middendorf und Michael Wedershoven, Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit, über aktuelle Themen aus.

schen mit Behinderung selbst, hält das Inklusionsamt 28 eigene Publikationen vor, wie außerdem 18 Publikationen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Diese können kostenlos telefonisch, per Mail, Fax und online bestellt und innerhalb von Westfalen-Lippe zugeschickt werden. 2023 wurden 23.982 gedruckte Publikationen per Post versandt. Das waren in 2023 1.902 versandte Publikationen weniger als in 2022 – hier geht der Trend zur digitalen Version von Publikationen. Alle Publikationen stehen barrierefrei im Internetauftritt zum Download zur Verfügung. Mit 8.321 heruntergeladenen Publikationen stieg die Nachfrage im Vergleich zum Vorjahr leicht um 1 Prozent.

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

Auf der Fachmesse „Zukunft Personal“ in Köln informierten sich Personalierer über die Angebote der Inklusionsämter vom LWL und LVR.





Der Messestand des LWL und LVR fand bei den Besucher:innen der Rehacare guten Anklang.

Neues Informationsangebot für Arbeitgeber auf www.eaa-westfalen-lippe.de

Zum flächendeckenden Start der Einheitlichen Ansprechstellen (EAA) zum 1. Januar 2023 wurde die Internetseite der westfälisch-lippischen EAA freigeschaltet. Dort finden Arbeitgeber:innen ihre direkten Ansprechpartner bei den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, der Landwirtschaftskammer und Integrationsfachdiensten, die Arbeitgeber:innen kostenfrei, regional und persönlich zur Verfügung stehen, damit die Beschäftigung, die Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung gelingt.

Beteiligung an Messen

Erstmals präsentierten sich auf der **Fachmesse REHACARE International im September 2023** die beiden Inklusionsämter von LWL und LVR gemeinsam mit den entsprechenden Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen der Eingliederungshilfe für Erwachsene und Kinder und Jugendliche von LWL und LVR. Hier stand die individuelle Beratung der Menschen



Der Messestand der Inklusionsämter von LWL und LVR auf der Messe AplusA war bunt und lebendig.





mit Behinderung und ihrer Angehörigen im Mittelpunkt.

Das Interesse am Beratungsstand von LWL und LVR war groß.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit war im September 2023 gemeinsam mit dem LVR-Inklusionsamt an der **Branchenmesse für Personalwesen „Zukunft Personal“ in Köln** vertreten. Hier informierten sich Personaler aus Unternehmen zu den Themen Betriebliches Eingliederungsmanagement, Prävention und konnten die aufgabenunterstützende App „InA. Coach“ praktisch ausprobieren.

Am Beratungsstand auf der Messe Zukunft Personal hatten interessierte Fachbesucher Raum und Zeit, sich über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieben und Unternehmen zu informieren.

Außerdem präsentierten sich die beiden Inklusionsämter in NRW im **Oktober 2023 auf der internationalen Fachmesse AplusA – der weltweit größten Messe für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit in Düsseldorf**. „Im Fußballfieber“ war das Motto des Gemeinschaftsstandes und so luden die Inklusionsämter zum Torwandschießen und Schießen im Sitzen an der BolzBox ein. Zwei Inklusionsunternehmen versorgten die Interessierten danach mit Currywurst, Brezel und Getränken. Im Mittelpunkt stand allerdings die Beratung zu den Themen BEM und Prävention, sowie zur behinderungerechten Arbeitsgestaltung. Darüber hinaus stellten die beiden Inklusionsämter zwei digitale Assistenzsysteme vor, deren Einsatz in Betrieben und Unternehmen unter anderem auch Menschen mit kognitiven Einschränkungen gut unterstützen können.



Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Petra Wallmann**

Telefon: 0251 591-3461

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

8

Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD), Fachdienste Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen

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

Digitale Vernetzung wird immer wichtiger

Das Feld der Hilfen für Menschen mit einer Behinderung ist für Ratsuchende kaum zu überblicken. Den Berater:innen bei den Integrationsfachdiensten obliegt deshalb eine zentrale Lotsenfunktion. Sie müssen bezüglich der vielfältigen Förder- und Unterstützungsleistungen stets auf dem Laufenden sein, um ihren Klientinnen und Klienten ein passgenaues Angebot offerieren zu können.

Digitale Hilfsmittel wie Internetplattformen, fachbezogene Apps oder die Möglichkeit, sich mit Fachkolleginnen und Fachkollegen online auszutauschen, sind längst in den beruflichen Alltag eingezogen und erleichtern das „Netzwerken“.

Neu in diesem Kontext ist die Fragestellung, in welchen Kontexten künstliche Intelligenz (KI) in der Netzwerkarbeit hilfreich sein könnte.

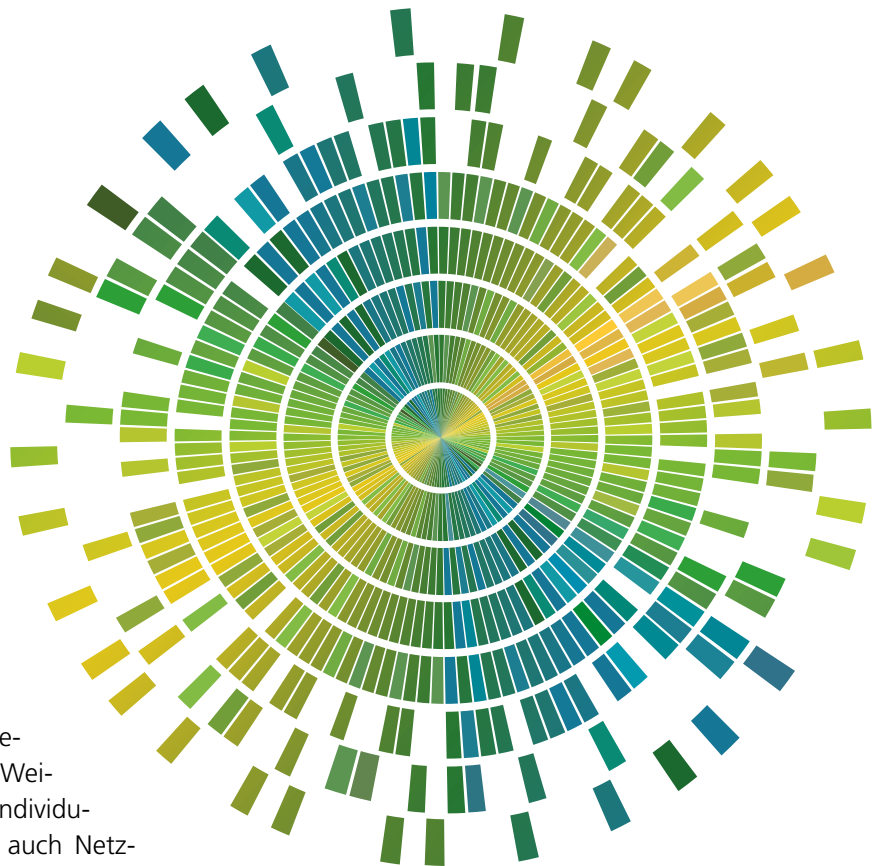
So kann KI beispielsweise große Mengen von Daten verschiedenen Ursprungs sammeln oder organisieren und dadurch den Überblick über das professionelle Feld erleichtern. Bei solch eher repetitiven und zeitaufwendigen Tätigkeiten besteht die Chance, dass Automatisierung Ressourcen freistellt, die dann für die individuelle Beratung eingesetzt werden könnten.

Selbstredend darf der Fokus auf die potenziellen Vorteile von KI nicht den Blick auf damit verbundene Risiken sowie rechtlich-ethisch einzuhaltende Vorgaben verstellen.

Aktuelles aus dem Jahr 2023

Der Sachbereich „Steuerung der Integrationsfachdienste (IFD)“ umfasst den Fachdienst für Menschen mit psychosozialer Behinderung, den Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung, den Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung, den Fachdienst Übergang Psyche + Arbeit sowie die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im LWL-Inklusionsamt Arbeit. Zudem gehört auch die konzeptionelle Zusammenarbeit mit dem Präventionsfachdienst Sucht und Psyche in Gütersloh zur Arbeit im Sachbereich. Das Team des Sachbereichs steuert gemeinsam die insgesamt 19 Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe und trägt die Strukturverantwortung für diese. Der IFD und die Fachkoordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit werden im Tandem tätig: Im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit nimmt der IFD vor Ort die ihm in §193 und §185a SGB IX übertragenen Aufgaben der Begleitung, Beratung und Unterstützung von Menschen mit (Schwer-)Behinderungen und deren Arbeitgeber:innen, dem Verfassen von fachdienstlichen Stellungnahmen et cetera wahr. Für die Ausführung dieser Aufgaben bleibt im Einzelfall jedoch nach §194 SGB IX das LWL-Inklusionsamt Arbeit im Rahmen der Fachkoordination verantwortlich.

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



Schwerbehinderte Menschen gemäß §192 SGB IX sind insbesondere:

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

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

Integrationsfachdienste 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 Integrationsfachdienste übertragen.

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

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

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

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

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

Für den Kernbereich der IFD, die Unterstützung und Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, wird in Westfalen-Lippe flächendeckend ein behinderungsspezifisches Unterstützungsangebot vorgehalten. Beim Vorliegen einer psychischen, neurologischen, hirnorganischen und/oder geistigen Behinderung sowie bei Fragen rund um Hör- und Sehbehinderungen (siehe Kapitel 8.3. und 8.4.) finden Ratsuchende jeweils fachkundige Berater:innen.

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

Sicherung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Begleitenden Hilfen

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

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



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

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

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

finden Sie unter

<https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/beratung/integrationsfachdienste/>.

Die IFD-Teamleitungen vor Ort werden Sie entsprechend vermitteln.

Die 19 Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe haben im Jahr 2023 in mehr als 12.945 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 265 IFD-Fachkräften sind 78 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 und personenzentrierte Lösungen.

Fallzahlen der IFD Westfalen 2021 bis 2023

	2021	2022	2023
Fälle (Beratung/Begleitung)	14.371	13.178	12.945
– davon Übergang WfbM	551	564	618
– davon Übergang Schule	4.940	5.491	4.960
– davon Übergang Psyche + Arbeit	1.176	765	848

Um eine individuelle und behinderungsspezifische Begleitung und Beratung im IFD sicherstellen zu können, wird in einem ersten Schritt immer die unterstützungsrelevante Behinderung erhoben. Auch in 2023 lag die Mehrzahl der Fälle bei seelischen, neurologischen, hirnorganischen und/oder geistigen Behinderungen.

Fallverteilung nach Art der Behinderung 2021 bis 2023

	2021	2022	2023
Seelische/neurologische/hirnorganische/geistige Behinderung	66 %	68 %	69 %
seelische Behinderung	34 %	34 %	36 %
hirnorganische beziehungsweise neurologische Behinderung	6 %	5 %	5 %
Lernbehinderung beziehungsweise geistige Behinderung	26 %	29 %	28 %
Körperbehinderung	14 %	11 %	11 %
Körperbehinderung des Stütz- und Bewegungsapparates	9 %	7 %	7 %
Körperbehinderung aufgrund organischer Erkrankungen	5 %	4 %	4 %
Sinnesbehinderung	20 %	21 %	19 %
Hörbehinderung	14 %	15 %	14 %
Sehbehinderung	6 %	6 %	5 %

Ein wichtiger Schwerpunkt der Tätigkeit der IFD lag auch 2023 in der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse. Die Quote der Arbeitsverhältnisse, die nach einer Begleitung durch den IFD gesichert werden konnte, lag 2023 bei 93 Prozent.

Erfolgreiche Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse 2021 bis 2023

	2021	2022	2023
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.105	1.992	2.285
Quote gesicherter Arbeitsverhältnisse	93 %	93 %	93 %
Beendete Arbeitsverhältnisse	161	148	174
– davon Eigenkündigung der Arbeitnehmenden, einvernehmliche Auflösung oder Auslaufen einer Befristung	108	98	111
– davon Arbeitgebendenkündigung	32	24	37
– davon Renteneintritt (wegen Alter/Erwerbsminderung)	21	26	26

Beauftragungen der IFD durch Träger der Rehabilitation

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

Die IFD unterstützen die Auftraggebenden durch qualifizierte Einschätzungen der Potenziale, der Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, der Motivation und Leistungsbereitschaft der Klient:innen 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 2021 bis 2023 im Vergleich

	2021	2022	2023
Betreuungen gesamt	13.080	12.674	12.427
– davon Auftrag Inklusionsamt Arbeit	12.017	11.735	11.532
– davon Auftrag Reha-Träger	1.069	857	825
– davon Auftrag Arbeitsagenturen/ optierende Kommunen	241	82	70

Auch im Jahr 2023 war das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit großem Abstand der Hauptauftraggeber für die 19 IFD in Westfalen-Lippe. Die Beauftragung durch Rehabilitationsträger variiert örtlich. Sie ist in Westfalen-Lippe ein Indikator für die Synergien und die Netzwerkarbeit zwischen dem LWL-Inklusionsamt Arbeit und den Reha-Trägern.

Beteiligung im Verwaltungsverfahren

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

Die IFD werden beauftragt durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit sowie durch die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts, die 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 2023 haben die Integrationsfachdienste insgesamt 1.375 Fachdienstliche Stellungnahmen (FDS) erstellt, davon 974 Stellungnahmen im Rahmen der Begleitenden Hilfen und 30 im besonderen Kündigungsschutz. Zusätzlich wurden in 2023 371 Fachdienstliche Stellungnahmen für andere Sozialleistungsträger gefertigt, in der Regel zur Beurteilung von Anträgen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zum Budget für Arbeit oder auf technische Hilfen am Arbeitsplatz.**

Der Blick in die Zukunft

Folgende Herausforderungen erwarten uns auch im folgenden Jahr:

- Umsetzung des neuen Paradigmas der Sozialraumorientierung
- Die Erprobung künstlicher Intelligenz in Verwaltung und Beratung
- Weiterentwicklung der hohen Standards im Bereich der Arbeitsplatzsicherung
- Engere Vernetzung und Abstimmung mit anderen Kostenträgern im Rahmen der Strukturverantwortung

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Daniela Wolff

Telefon: 0251 591-4724

E-Mail: daniela.wolff@lwl.org

8.2. Fachdienst für Inklusionsbegleitung

Vernetzung als Schlüssel zur ganzheitlichen Unterstützung

In einem dynamischen Umfeld, in dem Menschen mit psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Beeinträchtigungen im Arbeitsleben vielfältige Barrieren erleben, nehmen die Integrationsfachdienste (IFD) in Zusammenarbeit mit der Fachkoordination Inklusionsbegleitung eine umfassende und ganzheitliche Perspektive ein.

Das Beratungsangebot des IFD richtet sich gleichermaßen an Arbeitnehmende und Arbeitgebende. Die Arbeitnehmenden werden im Hinblick auf die besonderen behinderungsbedingten Bedarfe, die aufgrund von psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Behinderungen am Arbeitsplatz entstehen können, beraten und unterstützt. Gleichzeitig richtet sich das Beratungsangebot des IFD an Arbeitgebende, die Personen mit Behinderung beschäftigen. Sie stehen vor der Herausforderung, die behinderungsbedingten Bedarfe ihrer Beschäftigten in ihrem Unternehmen zu berücksichtigen und gegebenenfalls Anforderungen und Rahmenbedingungen entsprechend anzupassen.

2023 wurden vonseiten der Inklusionsbegleitung aus den 19 IFD in Westfalen-Lippe insgesamt 83 Prozent der Gesamtfälle im Bereich der Sicherung beraten und begleitet. Die 118 Fachkräfte (verteilt auf 77,8 Vollzeitstellen) bilden für die Betroffenen sowie deren Arbeitgeber:innen ein flächendeckendes Netz zur Unterstützung bei Problemen und Konflikten, die aufgrund der psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Behinderung am Arbeitsplatz entstehen können. Die Fachkoordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit und die Fachkräfte in

den IFD sowie deren gute Vernetzung und Kenntnis der Hilfesysteme vor Ort, bilden die Grundlage für ein fachlich abgestimmtes Handeln im Sinne der betroffenen Menschen und deren Arbeitgeber:innen.

Internes Netzwerk – Kooperation auf Augenhöhe zur Qualitätssicherung

Die Fachkoordination Inklusionsbegleitung übt ihre Tätigkeit in Vertretung des LWL als Leistungsträger der Integrationsfachdienste aus. Sie übernimmt eine wichtige Rolle in der Unterstützung und Qualitätssicherung der Arbeit der IFD Fachberater:innen. Das

Grundverständnis der Zusammenarbeit zeichnet sich durch die Kooperation auf Augenhöhe mit den Fachberater:innen vor Ort aus. Gemeinsam wird an einer dauerhaften Qualitätssicherung und -entwicklung gearbeitet. Im Hinblick auf die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität wird gemeinsam daran gearbeitet, die Rahmenbedingungen so zu

gestalten, dass die in § 193 SGB IX normierten Aufgaben mit möglichst hoher Qualität erledigt werden.

In regelmäßigen Fallbesprechungen wird das fachliche Handeln reflektiert und die Einhaltung von Qualitätsstandards sichergestellt sowie eine einheitliche Infrastruktur und Prozessqualität in Westfalen-Lippe gewährleistet.

Durch regelmäßige arbeitsfeldspezifische Fort- und Weiterbildungen, die von der Fachkoordination beim LWL Inklusionsamt Arbeit ausgerichtet werden, wird die Beratungskompetenz der IFD Fachberater:innen auf den aktuellen Stand gebracht. Das Weiterbildungsangebot „Systemisch-lösungsfokussierte Berufsbegleitung“ beispielsweise befähigt die

*„Netzwerken bedeutet nicht nur,
Menschen miteinander zu verbinden.
Es geht darum, Menschen mit
Menschen zu verbinden,
Menschen mit Ideen und
Menschen mit Möglichkeiten.“*

(Michele Jennae)



Im September 2023 fand der Fachtag der Integrationsfachdienste zum Thema „Personenzentrierung und Ressourcenorientierung in der täglichen Praxis der IFD-Arbeit vor dem Hintergrund des BTHG“ statt.



Berater:innen innerhalb von acht Modulen zu einer ressourcenorientierten und zielgerichteten Beratungstätigkeit.

Im Rahmen von „Reflecting Teams“, Fortbildungen sowie Fachtagen wird darüber hinaus die Vernetzung der Fachkräfte untereinander gefördert. Hierdurch werden Synergien und Perspektivwechsel geschaffen, die zur Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung des IFD-Beratungsangebotes beitragen. Im September 2023 fand der Fachtag „Personenzentrierung und Ressourcenorientierung in der täglichen IFD-Arbeit vor dem Hintergrund des BTHG“ statt, bei dem die gesetzlichen Grundlagen des BTHG in Bezug zu der Grundhaltung der IFD Beratenden gesetzt wurde. (siehe Fotos)

Externes Netzwerk – Partizipation, Erweiterung von Kompetenzen und Bekanntheitsgrad

In Einzelfallgesprächen und anderen Austauschformaten wurde von der Fachkoordination gemeinsam mit den IFD-Fachkräften herausgearbeitet, welche externen Netzwerkpartner positiven Einfluss auf die Qualität der IFD-Arbeit nehmen können. Eine Zielsetzung der Vernetzung nach außen liegt darin, dass im Bedarfsfall Kontakte, Ideen oder Möglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, die einen Baustein bei der Überwindung von behinderungs- oder nicht-behinderungsbedingten Herausforderungen der Arbeitnehmer:innen darstellen. Der Fokus des IFD ist hier auf dessen Kernkompetenz – die Teilhabe der Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – gerichtet. Durch den gelebten ganzheitlichen Ansatz trägt der IFD dazu bei, die Möglichkeiten, Ressourcen und Kontakte der Menschen mit psychischen, kognitiven und/oder neurologischen Beeinträchtigungen in allen Teilhabebereichen zu erweitern.

Die IFD sind als Experten und Expertinnen im Hinblick auf die behinderungsbedingten Auswirkungen im Arbeitsleben und passgenaue Unterstützungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmenden und ihre Arbeitgeber:innen tätig. Damit das Beratungsangebot der IFD möglichst zielgerichtet ist, bedarf es auf der einen Seite der klaren Definition von IFD-Aufgaben und gleichzeitig der proaktiven Gestaltung von Grenzbereichen zu Hilfsangeboten, die in andere Lebensbe-

reiche wirken. Hier setzt die Vernetzungsstrategie von IFD und Fachkoordination an.

Durch enge Kooperationen und Zusammenarbeit außerhalb der IFD soll ein Netzwerk geschaffen werden, das die weitreichende Expertise der verschiedenen Akteure bündelt. Aus diesem Grund hat die Fachkoordination Inklusionsbegleitung vom LWL in enger Zusammenarbeit mit den Fachkräften in den IFD 2023 an der Entwicklung und Stärkung von Netzwerken gearbeitet, die sich über die Institutionsgrenzen hinaus erstrecken. Mehrwert dieses Vorgehens wird insbesondere in der umfassenden Unterstützung der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen gesehen. Darüber hinaus wird durch die enge Kooperation mit den Netzwerkpartner:innen das eigene Fachwissen und die eigene Kompetenz erweitert. Ein weiterer positiver Einfluss der Netzwerkarbeit zielt auf den eigenen Bekanntheitsgrad im Kooperationsnetzwerk. Es entstanden Austauschformate von Wissen und Erfahrungen, die weiter greifen als lediglich die direkte Arbeit der IFD zu betrachten. Gleichzeitig erzeugen sie direkt und indirekt Wissenszuwachs, Professionalisierung, Sichtbarkeit und nicht zuletzt einen Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderung im Beruf.

Ausblick 2024

Der Ausbau und die kontinuierliche Stärkung der bestehenden Netzwerkstrukturen werden auch im kommenden Jahr eine hohe Bedeutung haben. Die Zusammenarbeit zwischen den IFD, der Fachkoordination und externen Partnern wird weiter intensiviert, um eine noch umfassendere Unterstützung für Arbeitnehmer:innen mit psychischen, kognitiven und neurologischen Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Darüber hinaus wird sich die Arbeit der Fachkoordinatoren und Fachkoordinatorinnen im Bereich der Inklusionsbegleitung stärker auf den Sozialraum ausrichten – sinnvolle Verbindungen finden, Rahmenbedingungen bieten, Netzwerke schaffen.

Alles im Sinne des Verbindens von Menschen mit Menschen, von Menschen mit Ideen und von Menschen mit Möglichkeiten.

The background is a vibrant, abstract composition of colorful splatters and particles in shades of blue, yellow, red, and purple. A large, semi-transparent white circle is positioned on the left side, partially overlapping the colorful background. A thin white vertical bar is located to the left of the circle, extending from the top to the bottom of the circle's height.

INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**
News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

■ 8.2. Praxisbeispiel Fachdienst Inklusionsbegleitung

Nicht nur *ein* gutes Tandem ...

Herr Fleck und Herr Neumann sind 2018 als Justizhelfer in der Poststelle des Sozialgerichts Gelsenkirchen mit ihrer Arbeit gestartet. Der Integrationsfachdienst berät seitdem am Arbeitsplatz und es wurden in der Zeit unterschiedliche begleitende Maßnahmen initiiert und auf den Weg gebracht. Die Arbeit der beiden umfasst in erster Linie Tätigkeiten der Aktensortierung, Posteingang- und Ausgang, Scanarbeiten und Botengängen innerhalb des Zentrums.

Die Arbeiten sind doch sehr deckungsgleich – aber die beiden Mitarbeiter können auf den ersten Blick kaum unterschiedlicher sein.

Bei Herrn Neumann liegt eine Autismus-Spektrum-Störung vor, die ihm den sozialen Umgang mit Mitmenschen und die Kommunikation mit ihnen erschwert. Bei Herrn Fleck wurde in frühester Kindheit eine psychomotorische Entwicklungsverzögerung diagnostiziert, was sich unter anderem mit Problemen beim Kurzzeitgedächtnis und einer eingeschränkten Auffassungsgabe äußert. Gerade durch ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und Einschränkungen haben sich im Laufe ihrer Zusammenarbeit kollegiale Synergieeffekte entwickelt, die sich effektiv und positiv auf ihren Arbeitsalltag auswirken.

Herr Neumann ist sehr technikaffin und äußerst korrekt in seinen Arbeitsausführungen, was wiederum hilfreich für Herrn Fleck ist, da dieser sich bei technischen Abläufen eher schwertut und gerne bei seinem Kollegen Herrn Neumann nachfragt und sich einen technischen Rat einholt. Da Herr Fleck im Kontakt mit anderen Menschen offener ist und es ihm leichter fällt, auf andere Menschen zuzugehen, ist er eine Stütze für Herrn Neumann, wenn es darum geht, mit anderen in Kontakt zu treten und sich an Gesprächen zum Beispiel Teambesprechungen zu beteiligen. Beide unterstützen sich so gegenseitig und agieren nach dem Motto: „Was der andere nicht kann, kann ich schon lange“. Auch nach Feierabend halten die beiden jungen Männer Kontakt über soziale Medien.

Begleitende Unterstützung des Digitalisierungsprozesses durch Jobcoaching

Seit 2022 erhalten beide Mitarbeiter ein individuelles Jobcoaching, finanziert durch das LWL- Inklusionsamt-Arbeit, zugeschnitten auf ihre eigenen Bedarfe und



Im Justizzentrum Gelsenkirchen ist auch das Sozialgericht Gelsenkirchen angesiedelt.

Herausforderungen an ihren Arbeitsplätzen. Diese begleitende Unterstützung wurde in 2023 weitergeführt insbesondere auch deswegen, weil die Arbeiten in der Poststelle Zug um Zug sich in einem Digitalisierungsprozess befinden, was Herrn Fleck und Herrn Neumann vor besondere Herausforderungen stellt. Beide hatten Sorge, was dies für die Arbeitsplätze bedeutet und ob sie auch weiterhin ihren Tätigkeiten nachgehen können. In gemeinsamen Gesprächen zwischen dem IFD, dem Arbeitgeber und den beiden Mitarbeitern wurde arbeitgeberseitig immer wieder betont, dass es zukünftig auch analoge Arbeiten geben

wird. Die Veränderungen im Rahmen der Digitalisierung werden allerdings neue Fragen aufwerfen, die die Einbindung weiterer Akteure bedarf und somit das Netzwerk der beiden Arbeitnehmer noch ausweiten wird. Diese Bemühungen müssen darauf ausgerichtet sein, dass passgenaue Einsatzmöglichkeiten gefunden werden, die Förderung und Unterstützung im Umstellungsprozess durch den IFD bestehen bleibt und somit beide Arbeitsplätze langfristig gesichert werden. Nicht nur das gegenseitige Verständnis im Team der Poststelle, die regelmäßigen Feedback-Gespräche miteinander, sorgen dafür, dass Herr Fleck und Herr Neumann ihren Platz gefunden haben und somit ein fester Bestandteil im Team sind – und dies soll für alle Beteiligten auch so bleiben.

Auch wenn Missverständnisse untereinander und Konfliktsituationen sich nicht immer vermeiden lassen, hegen alle Beteiligten den Wunsch, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben wahr werden zu lassen. Aber nicht nur die persönliche Unterstützung und Begleitung tragen so zum Gelingen bei, sondern auch die hohe Motivation und Bereitschaft aller, weitere Hilfs- und Beratungsangebote miteinzubeziehen und so zu einer Optimierung beizutragen. In 2023 haben Gespräche zwischen dem IFD, dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, dem Technischen Beratungsdienst des LWL-Inklusionsamt Arbeit und dem tätigen externen Jobcoach stattgefunden, mit der Zielrichtung, den Einsatz (technischer) Hilfsmittel zu prüfen. Es wurde unter anderem nicht nur ein Papierrüttler zur einfacheren Handhabung am Scanner und ein ergonomischer Stuhl angeschafft, sondern mit Hinblick auf die Digitalisierung iPads und eine sogenannte App InACoach beantragt. Hiermit können Arbeitsabläufe immer wieder bei Bedarf abgerufen und somit erreicht werden, dass für Herrn Fleck und Herrn Neumann anhand der InACoach-App perspektivisch der Zugang zur erweiterten Digitalisierung an ihren Arbeitsplätzen Schritt für Schritt erleichtert und ermöglicht wird.

Bis die Poststelle in der Welt der Digitalisierung „angekommen“ ist, sind weitere flankierende Unterstützungen und Begleitungen erforderlich, bei der der IFD nicht zuletzt die „roten“ Fäden in der Hand behält, um so letztendlich die vielen unterschiedlichen Tandems und Netzwerke in Bewegung zu halten, die dazu dienen, Prozesse behindertengerecht zu gestalten und so Inklusion am Beispiel der Poststelle im Sozialgericht Gelsenkirchen gelingen kann.



8.3. Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung

Inklusion wird durch verschiedenste Maßnahmen ermöglicht

Für den Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung im LWL-Inklusionsamt Arbeit ist es Ziel, gemeinsam mit den insgesamt 39 Fachkräften der Integrationsfachdienste für die Beschäftigten mit Hörbehinderung und deren Arbeitgeber:innen die jeweiligen Arbeitsplätze barrierefrei zu gestalten. Die Inklusion dieser Zielgruppe wird durch kommunikationsfördernde Maßnahmen, die Anpassung des Arbeitsumfeldes sowie die Erweiterung von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten ermöglicht. Die Sicherstellung der barrierefreien laut- und gebärdensprachlichen sowie schriftlichen Verständigung zur Erlangung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen ist hierbei von zentraler Bedeutung.

Um die Teilhabe von Menschen mit Hörbehinderung im Arbeitsleben zu ermöglichen, ist die Beteiligung interner und externer Kooperationspartner:innen notwendig. Hierbei spielen auch Anbieter mit hörbehinderungsspezifischen Angeboten eine wichtige Rolle. Das Praxisbeispiel (siehe 8.3. Praxisfall) zeigt, dass gebärdensprachbasierte Angebote wie beispielsweise Jobcoaching oder Office-Schulungen wichtige Bausteine in der Qualifizierung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen darstellen. Gerade in Zeiten der Veränderung von „klassischen“ Berufsbildern ist es wichtig, alle Personengruppen mitzunehmen und bedarfsgerechte sowie passgenaue Angebote für Menschen mit Hörbehinderung anbieten zu können. Die 19 Integrationsfachdienste, die im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit tätig werden, sind hierbei eine wichtige Beratungsinstanz, welche den Arbeitgeber:innen und den Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung verschiedene Wege der Inklusion aufzeigen können. Die Integrationsfachdienste verfügen über eine hohe fachliche Expertise sowie ein umfangreiches Netzwerk in ihrer Region sowie auch darüber hinaus.

Die Fachkoordination des Fachdienstes für Sinnesbehinderung Hören nimmt kontinuierlich die Steuerung und der Qualitätssicherung der IFD-Fachkräfte im Bereich der Sicherung und im Übergang Schule-Beruf wahr. Das Ziel, Teilhabe im Arbeitsleben zu ermöglichen, lässt sich nur erreichen, indem ein stetiger fachdienst- und referatsübergreifender Austausch und Abstimmungsprozess innerhalb des LWL-Inklusionsamts Arbeit sowie mit den verschiedenen Netzwerkpartnern erfolgt. Hierzu zählen neben den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts bei den größeren Städten und Kreisen und anderen Leistungsträgern insbesondere auch Fachexpert:innen der Hörakustik.

Durch die Fachkoordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit wurde auch 2023 ein fachspezifisches Fortbildungs- und Informationsangebot für die IFD-Fachkräfte Hören vorgehalten. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Erweiterung der Kenntnisse in Deutscher Gebärdensprache sowie im Bereich der Hörakustik. Zudem wurde fachlicher Austausch im Rahmen von Fachtagen organisiert und durchgeführt.

Kollegenseminare und Seminare für schwerhörige Menschen

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

2023 fanden zwei Kollegenseminare mit insgesamt sieben Betrieben statt, an dem gehörlose Arbeitnehmer:innen mit jeweils bis zu drei hörenden Kolleg:innen beziehungsweise Vorgesetzten teilgenommen haben, um gemeinsam mit diesen die innerbetriebliche Kommunikation zu reflektieren und zu verbessern. Für die Zielgruppe der schwerhörigen und ertaubten Arbeitnehmer:innen konnte 2023 ein Seminar für zehn Teilnehmende angeboten werden.

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

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

In enger Kooperation mit der Koordinierungsstelle KAoA-STAR wird die Zusammenarbeit mit beteiligten Förder- und Regelschulen sowie weiteren Anbietern zur Planung und Umsetzung der hörbehindertenspezifischen Angebote der Beruflichen Orientierung weiter fortgeführt. **Insgesamt haben im Jahr 2023 142 Schüler:innen an insgesamt sechs dreitägigen Kommunikationstrainings I für Jugendliche mit Hörbehinderung teilgenommen.** Hiervon haben 15 Jugendliche mit Hörbehinderung das besondere Angebot für Schüler:innen aus dem Gemeinsamen Lernen genutzt. Zudem konnte erstmals auch ein Angebot für Schüler:innen mit Hörbehinderung und einer zusätzlichen kognitiven Einschränkung angeboten werden. Um die Jugendlichen gezielt in der Auseinandersetzung mit ihrer Behinderung zu fordern und zu fördern, werden die Angebote von Dozent:innen mit eigener Hörbehinderung und einschlägigen Erfahrungen in der Arbeit mit der Zielgruppe durchgeführt.

Im aufbauenden Kommunikationstraining II findet die konkrete Vorbereitung der Jugendlichen durch das Dozent:innenteam auf die Kommunikationsanforderungen nach der Schule statt. **In 2023 sind 116 Schüler:innen bei insgesamt sieben schuls-tandortbezogenen Kommunikationstrainings II in Westfalen-Lippe dabei gewesen.** (Weitere Infos siehe Kapitel 11 KAoA-STAR)

Die Integrationsfachdienste (IFD) für Menschen mit Hörbehinderung

Zur flächendeckenden Beratung und Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung im Arbeitsleben standen in den 19 Integrationsfachdiensten im Jahr 2023 27,9 Vollzeitstellen mit besonders geschulten IFD_Fachberater:innen (18,9 Sicherung, 9 KAoA STAR) unter anderem für die folgenden Beratungsinhalte zur Verfügung:

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

2023 wurden von diesen IFD-Fachkräften 1.795 Menschen mit Hörbehinderung (930 weiblich, 864 männlich, 1 divers) am Arbeitsplatz beraten (1.292) und beim Einstieg in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis unterstützt (503).

Gebärdensprach- und Schriftdolmet- scheinsätze – inklusive Online-Dolmet- scheinsätze – 2023 in Zahlen

2023 haben insgesamt 805 Menschen mit Hörbehinderung Dolmetschende an ihrem Arbeitsplatz in betrieblichen Besprechungen, Konferenzen, Fortbildungen und Betriebsversammlungen eingesetzt, Schwerpunktmäßig wurden hierfür auch 2023 Gebärdensprachdolmetschende genutzt.

Das Volumen der gedolmetschten Stunden lag 2023 bei 24.574 Stunden. Davon waren 1.029 Stunden Online-Dolmetscheinsätze.

Auch 2023 arbeitete das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit der SiKA – Sichere Kommunikation am Arbeitsplatz bei der Suche, Vermittlung und Abrechnung von Einzel-Dolmetscheinsätzen zusammen.

Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderung und Chance

„Es hat sich so viel verändert in den letzten Jahren“, erzählt Frau Finkemeier. Die heute 61-jährige Frau ist seit ihrer Ausbildung als Bauzeichnerin beim Kreis Recklinghausen tätig. Allerdings hat sich aufgrund der Digitalisierung ihr Arbeitsfeld stark gewandelt. Stolz zeigt sie verschiedene Bebauungspläne, die sie im Laufe ihres Arbeitslebens angefertigt hat. „Mit Stift und Zeichenbrett wird hier aber schon lange nicht mehr gearbeitet“, berichtet sie ein wenig traurig. Frau Finkemeier ist von Geburt an gehörlos und kommuniziert in deutscher Gebärdensprache (DGS). Viele ihrer Kolleginnen und Kollegen haben den Übergang in die Digitalisierung problemlos geschafft – Frau Finkemeier hatte jedoch mit dieser Herausforderung zu kämpfen.

Im Jahr 2019 suchte der Schwerbehindertenvertreter der Kreisverwaltung den Kontakt zu Frau Jupt vom Integrationsfachdienst (IFD) Recklinghausen, Fachberaterin für Menschen mit Hörbehinderung, die im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit Menschen mit Hörbehinderung sowie deren Arbeitgeber:innen berät. Es wurde deutlich, dass aufgrund der Digitalisierung Frau Finkemeier einige Aufgaben nicht mehr übernehmen konnte und dadurch ihr aktuelles Aufgabenspektrum keine Vollzeitstelle mehr ausfüllte. Es gab jedoch gleichzeitig ein hohes Arbeitsaufkommen bei personellen Engpässen, sodass jeder Mitarbeitende vollumfänglich gebraucht wurde. Der neue Fachdienstleiter betonte, dass eine Entlassung absolut vermieden werden müsse, da man Frau Finkemeier sehr schätze und ihre Arbeitskraft dringend benötige. So wurde nach 45-jähriger Zugehörigkeit in der Abteilung konkret über neue Aufgaben und eine Umsetzung von Frau Finkemeier nachgedacht.

Die Suche nach neuen Aufgaben wurde vom Jobcoaching unterstützt

Die gemeinsame Idee: eine Tätigkeit als Fachassistentin mit administrativen Aufgaben. Hierfür benötigte Frau Finkemeier eine Auffrischung ihrer Microsoft-Office-Kenntnisse. Eine normale Office-Schulung kam

aufgrund der kommunikativen Barriere nicht infrage; selbst der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden wäre nicht zielführend gewesen, da Frau Finkemeier nicht gleichzeitig die Dolmetschenden, die Dozentinnen und Dozenten und den Bildschirm im Blick behalten kann. Nach Rücksprache mit der Fachkoordination des LWL-Inklusionsamts Arbeit nahm der IFD Kontakt zu dem gehörlosen EDV-Dozenten Herrn Miebach auf. Aufgrund seiner eigenen Gehörlosigkeit kennt dieser die speziellen Lernbedürfnisse seiner gehörlosen Teilnehmenden. Natürlich beherrscht er selbst die Gebärdensprache und war aufgrund des Online-Formats gleichzeitig mit der Präsentation im Bild.

Nach diversen Verzögerungen aufgrund der Coronapandemie absolvierte Frau Finkemeier im Jahr 2021 erfolgreich ihre Aufbauschulung in Microsoft Word, Excel, Powerpoint und Outlook. Leider fehlte weiterhin der ganz konkrete Einsatzbereich. „Man wird mit der Zeit auch ein bisschen betriebsblind“, erklärte die Schwerbehindertenvertretung. Der IFD hielt daraufhin erneut Rücksprache mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit, um über die Möglichkeit des Einsatzes eines Jobcoaches am Arbeitsplatz zu sprechen.

Ziel war es, über die gezielte innerbetriebliche Suche nach zumeist einfachen Einzeltätigkeiten („Jobcarving“) diese zu einem neuen Aufgabenprofil zusammenzufassen und Frau Finkemeier bei der Einarbeitung in die neuen Aufgaben durch den qualifizierten Jobcoach zu unterstützen.

Nach einem ausführlichen Telefonat mit dem Fachdienst Jobcoaching des LWL-Inklusionsamts Arbeit wurde deutlich, dass nur ein gebärdensprachkompetenter Jobcoach für diesen Einsatz infrage käme. Der gefundene Jobcoach ist selbst an Taubheit grenzend schwerhörig und beherrscht sowohl die Laut-, als auch die deutsche Gebärdensprache. Als Gebärdensprachler kann er eine Brücke zwischen den Beteiligten bauen und Ängste und Vorurteile auflösen. Natürlich ist der Jobcoach mit diesen Voraussetzungen unter den IFD-

Mitarbeitenden für Menschen mit Hörbehinderung stark nachgefragt und terminlich stets ausgebucht. Somit konnte erst Ende 2022 mit dem Jobcoaching am Arbeitsplatz begonnen werden. Es herrschte mittlerweile auf beiden Seiten eine Art Resignation und sowohl Frau Finkemeier als auch Fachdienstleiter und Ressortleiterin standen dem Vorhaben skeptisch gegenüber.

Der Jobcoach schaffte es jedoch, sich in kürzester Zeit in das Team einzufinden und sich einen Überblick zu verschaffen. Durch seine ruhige und besonnene, aber auch klare Art zu kommunizieren verschaffte er sich schnell Vertrauen und Akzeptanz bei Frau Finkemeier und ihren Vorgesetzten. Zukünftig sollte Frau Finkemeier die Zeiterfassung für den gesamten Fachdienst übernehmen. Dies beinhaltet zum Beispiel, die Urlaubstage der Kolleg:innen im Blick zu haben, die Urlaubsanträge zu prüfen und an die zuständige Stelle weiterzuleiten. Sie muss Krankmeldungen prüfen und einpflegen sowie Korrekturbelege nachverfolgen.

Nicht barrierefreie Software war die nächste Herausforderung

Die Einarbeitung in die Software des Zeiterfassungssystems war jedoch die nächste Herausforderung: Die Schulungsvideos waren mit lautsprachlichen Hintergrunderklärungen versehen. Diese konnte Frau Finkemeier natürlich nicht hören. Die Kollegin eines anderen Fachdienstes, welche mit gehörlosen Eltern aufgewachsen war und sowohl die Gebärdensprache beherrscht als auch die besonderen Bedürfnisse gehörloser Menschen an die Schriftsprache, erklärte sich bereit, die Videos in Gebärdensprachgrammatik zu übersetzen, sodass Frau Finkemeier sie zur Einarbeitung nutzen konnte. Die tatsächliche Untertitelung der Videos übernahm die IT-Abteilung der Kreisverwaltung Recklinghausen.

Auch das Kollegium musste mitgenommen werden

Neben der Einarbeitung in weitere Aufgaben, wie die Verteilung von E-Post und die Materialausgabe, versammelte der Jobcoach das Kollegium und nahm ihnen unter anderem mit Hilfe praktischer Übungen, Rollenspielen und der Erarbeitung eines arbeitsplatzbezogenen Gebärdenvokabulars die Angst vor der Kommunikation mit ihrer gehörlosen Kollegin. Das Jobcoaching am Arbeitsplatz konnte im Sommer 2023 erfolgreich abgeschlossen werden.

Seit dem Ende der Maßnahmen besucht der IFD Frau Finkemeier regelmäßig und zieht eine positive Bilanz. Das Zusammenspiel aller Beteiligten hat Frau Finkemeier den Übergang in die digitalisierte Arbeitswelt ermöglicht und zudem auch das neue inklusive Miteinander im Team gestärkt.

8.4. Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung

Umfassende Beratungsleistungen und hohe Netzwerkarbeit

Die gegenwärtige Arbeitswelt wird maßgeblich von der schnellen Digitalisierung und Vernetzung von IT-Systemen, bekannt als „Arbeit 4.0“, sowie den daraus resultierenden flexiblen Arbeitsstrukturen und der erhöhten Arbeitsbelastung geprägt. Diese beschriebenen Herausforderungen unserer modernen Gesellschaft erfordern von jeder/jedem Einzelnen ein hohes Maß an Flexibilität, Anpassungsfähigkeit sowie Eigenverantwortung und Selbstmanagement.

Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit in dieser Komplexität berufliche Teilhabe zu gewähren, ist ein wesentlicher Bestandteil in der Beratung und Begleitung dieser Personengruppe. Eine besondere Herausforderung stellt hierbei die zunehmende Digitalisierung sowie die in Teilen nicht barrierefreie Informationstechnik dar.

Im Sinne der Inklusion sind passgenaue und hoch individualisierte Lösungen für die jeweiligen Arbeitsanforderungen – dies stellt sowohl die betroffenen Menschen, den Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung als auch das betriebliche Umfeld vor immer anspruchsvoller werdende Herausforderungen.

Flächendeckendes Netzwerk für Menschen mit Sehbehinderung

Der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung des LWL-Inklusionsamts Arbeit hält ein flächendeckendes Netzwerk für Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit im Arbeitsleben vor. Neben den fünf Schwerpunkt-Integrationsfachdiensten (IFD) gehört auch das Beratungszentrum beim LWL-Berufsbildungswerk für blinde und sehbehinderte Menschen in Soest (LWL-BBW Soest) dazu. In enger Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement des Inklusionsamtes Arbeit und den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf bei den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts wird eine individuelle Begleitung und Unterstützung bis hin zu technischen Arbeitshilfen sichergestellt.

Das bestehende Netzwerk wird durch die Vernetzung mit Reha-Trägern, Augenkliniken, EUTB, Selbsthilfeorganisationen und arbeitsmedizinischen Stellen ergänzt. So steht eine vollumfängliche Beratungsstruktur zur Verfügung.

Im Rahmen der Fachkoordination erfolgte durch den Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung die Steuerung und Qualifizierung der Fachkräfte bei den IFD und dem Beratungszentrum. Ziel der Steuerung ist die fachliche Abstimmung zwischen den einzelnen IFD sowie die Qualitätssicherung der Beratungsleistungen. Hierzu wurden im Jahr 2023 eine zweitägige Fachtagung zum Thema „blindentechnische Arbeitsweisen“ in Münster sowie mehrere Workshops im Beratungszentrum Soest durchgeführt.

Regelmäßige Fachdienstbesprechungen im virtuellen Format dienen zudem als wichtige Plattform für die Weiterentwicklung der Beratungsleistungen und den fachlichen Austausch zwischen den Fachkräften.

Beratung durch die IFD-Fachkräfte

Für die örtlichen IFD-Fachkräfte, in Analogie zur Sichtweise des LWL Inklusionsamts Arbeit, ist die Teilhabe von Menschen mit Sehbehinderungen und Blindheit im Arbeitsleben ein gemeinschaftlicher Prozess. Im Vordergrund ihrer Beratungstätigkeit steht ein Paradigmenwechsel hin zur Förderung von Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und Empowerment anstelle von Fürsorge und Versorgung. Menschen mit Behinderungen treffen eigenständig Entscheidungen darüber, welche Unterstützungsleistungen sie in Anspruch nehmen möchten. Im Rahmen der Begleitenden Hilfen für Menschen mit Sehbehinderungen und Blindheit werden die Betroffenen vom Objekt der Fürsorge zum Subjekt der Selbstbestimmung.

Zur langfristigen Sicherung von Arbeitsverhältnissen werden Betroffene sowie deren Arbeitgebende durch die IFD-Fachberater:innen für Menschen mit Sehbehinderung im Erwerbsleben beraten und unterstützt. Die Beratung erfolgt zu den Auswirkungen von Seheinschränkungen und Möglichkeiten zur Kom-

pensation sowie zur Anpassung von Arbeitsabläufen und möglichen Unterstützungsleistungen. Darüber hinaus initiieren die IFD-Fachberater:innen im Rahmen ihrer Fallverantwortung Hilfsmittelberatungen, Schulungen, Softwaretests sowie Hilfsmittelausleihen aus dem Hilfsmittelpool des LWL-Beratungszentrums Soest.

Je nach Situation des Einzelfalls nehmen die IFD-Fachberater:innen Kontakt zu weiteren Netzwerkpartnern wie Augenärzten, Kliniken, Berufsgenossenschaft, Angeboten der Selbsthilfe, der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) et cetera auf, um die Expertise der Netzwerkpartner zur umfassenden und individuellen Beratung der betroffenen Personen zu nutzen.

Im Rahmen der Begleitenden Hilfen stehen dem Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung an den aktuell fünf Schwerpunkt-IFD acht Fachkräfte mit insgesamt 6,9 Stellen zur Verfügung. **Im Jahr 2023 wurden insgesamt 427 Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit sowie deren Arbeitgebende beraten und unterstützt.**

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

Der Fachdienst ist auch in die Umsetzung von KAoA-STAR (Siehe Kapitel 11) eingebunden. In enger Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle KAoA-STAR führte der Fachdienst Kooperationsgespräche mit beteiligten Schulen, dem LWL-Berufsbildungswerk Soest sowie weiteren Anbietern, um sehbehindertenspezifische Angebote in diesem Bereich zu planen und umzusetzen.

Derzeit sind in Westfalen-Lippe sieben IFD-Fachkräfte für Schülerinnen und Schüler mit Sehbehinderungen im Bereich KAoA-STAR, mit einem Umfang von 4,25 Stellen, tätig. **Im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Vorbereitung auf den Übergang ins Arbeitsleben wurden im Jahr 2023 insgesamt 242 Schülerinnen und Schüler sowie ihre Erziehungsberechtigten beraten und unterstützt.** Dies geschah in enger Abstimmung mit den beteiligten Schulen und den zuständigen Arbeitsagenturen.

Die Fachkräfte kooperieren darüber hinaus mit weiteren Akteuren, wie Reha-Lehrer:innen, familienunterstützenden Diensten und unterstützenden Wohnrichtungen. Das übergeordnete Ziel besteht darin, optimale Bedingungen zu schaffen, um eine erfolgreiche berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Unterstützungsleistungen durch das Beratungszentrum des LWL-BBW Soest

Im Rahmen der Begleitenden Hilfen bietet das Beratungszentrum des LWL-Berufsbildungswerkes Soest im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit ein individuelles Beratungsangebot im Hinblick auf die Gestaltung eines bedarfsgerechten Arbeitsplatzes für Menschen mit Sehbehinderung im Erwerbsleben an. In enger Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst wird vorrangig das Ziel verfolgt, eine vollumfassende und ineinandergreifende Beratung für die betroffenen Menschen und deren Arbeitgebende im Zuständigkeitsgebiet des LWL zu gewährleisten.

Das Beratungsangebot umfasst unter anderem die Beurteilung des funktionalen Sehvermögens, die Beratung zu Hilfsmitteln, Schulungen am Arbeitsplatz, Tests von Software auf Barrierefreiheit sowie die Ausleihe von Hilfsmitteln zur Erprobung und Überbrückung.

Um eine herstellerunabhängige Beratung zu gewährleisten, unterhält das Beratungszentrum sowohl einen mit Hilfsmitteln ausgestatteten Beratungsraum als auch einen Hilfsmittelpool.

Aufgrund ihrer hohen fachlichen Expertise hinsichtlich der Auswirkungen und Kompensationsmöglichkeiten von Sehbehinderungen und Blindheit, der Arbeitsplatzgestaltung sowie der Integration assistiver Software in bestehende EDV-Systeme waren die drei Mitarbeitenden des Beratungszentrums im Jahr 2023 auch als Referent:innen tätig.

■ 8.4. Praxisfall Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung

Von Amerika über die Niederlande in den Ruhrpott – eine globale Vernetzung

„Ich benötige ein Hilfsmittel, das sehr speziell und individuell ist.“

Im September 2022 wandte sich Vito Franz an Daniela Witte vom Integrationsfachdienst (IFD) Gelsenkirchen mit der Bitte um Unterstützung bei der Beschaffung eines speziellen Hilfsmittels für seine Tätigkeit als Synchronsprecher. Herr Franz, der sich einige Monate zuvor als Synchronsprecher selbstständig gemacht und ein eigenes Studio eingerichtet hatte, benötigte zusätzliche technische Unterstützung, um seine Arbeit optimieren zu können. Obwohl er bereits über eine Grundausstattung verfügte, war ihm bewusst, dass diese nicht ausreichte, um die spezifischen Sehanforderungen im mobilen beruflichen Alltag vollständig erfüllen zu können.

Für Herrn Franz ist der Beruf des Synchronsprechers eine große Leidenschaft und gleichzeitig ein persönlicher Antrieb dazu, sich mit seiner Sehbehinderung auseinanderzusetzen.

Als gelernter Industriekaufmann war Herr Franz dem IFD Gelsenkirchen bereits bekannt, da er zuvor in einem Angestelltenverhältnis tätig war, in dem er schon einmal Unterstützung erhielt. Seine Leidenschaft für den Beruf des Synchronsprechers führte ihn dazu, diesen Schritt zu wagen und sich entsprechend umzuschulen. Trotz seiner Sehbehinderung investierte er viel Zeit und Engagement in seine berufliche Weiterentwicklung, einschließlich Gesangs- und Schauspielunterricht. „Wenn die Augen schlecht sind, dann überzeuge ich mit meinem besseren Produkt – meiner Stimme.“

Einer gesetzlich blinden Person, wenn auch mit einem Restsehvermögen, empfiehlt man den Beruf des Synchronsprechers in der Regel eher nicht. Dennoch sollten alle Möglichkeiten zur Verwirklichung ausgeschöpft werden, sofern eine Umsetzung realistisch ist.

Die besondere Herausforderung bestand darin, ein Hilfsmittel zu finden, das Herrn Franz dabei unterstützen konnte, seine Tätigkeit als Synchronsprecher trotz sei-

ner Sehbehinderung optimal ausüben zu können. Die Dortmunder Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf wurde derweil über den Sachverhalt informiert, um bereits etwaige Fördermöglichkeiten abzuklären.

Nach umfangreicher Recherche und Beratung wurden spezifische Anforderungen an das Hilfsmittel definiert, darunter Mobilität, Einstellbarkeit, Geräuschlosigkeit und Datenschutzkonformität. Trotz zahlreicher Bemühungen erwies sich die Suche nach einer geeigneten Lösung als äußerst herausfordernd, da das Hilfsmittel für Herrn Franz unter anderem Mundbilder aus größerer Entfernung erkennbar sowie Texte im Nahbereich lesbar darstellen soll.

Es fanden beispielsweise Gespräche mit dem Beratungszentrum in Soest statt, um zu ermitteln, ob eine Standardausstattung ausreichend wäre. Schnell wurde deutlich, dass es keine universelle Lösung gibt.

Letztendlich führten intensive Bemühungen dazu, dass eine elektronische Brille aus den USA in den Niederlanden getestet werden konnte. Obwohl keines der vorgestellten und zum Teil getesteten Produkte – unter anderem eine sogenannte VR-Brille (Virtual Reality-Brille) – ausnahmslos allen Anforderungen entsprach, gab Herr Franz nicht auf und knüpfte Kontakte zu einem Unternehmen in Großbritannien, das in Kürze eine weitere Brille zum Testen bereitstellen wird.

Dieser Fall verdeutlicht die Komplexität der Suche nach speziellen Hilfsmitteln und der Umsetzbarkeit der entsprechenden Ausstattung mit diesen. Durch eine Kombination aus dem Mitwirken des Klienten, neuen Kontakten und bewährten Kooperationen, wie mit dem Beratungszentrum in Soest, wurden bereits Fortschritte erzielt. Der IFD und Herr Franz bleiben zuversichtlich, dass letztendlich ein optimales Hilfsmittel gefunden wird, um ihn in seinem Traumberuf zu unterstützen.

8.5. Das Angebot „Übergang Psyche + Arbeit“ in den Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe

Das niedrigschwellige Angebot „Übergang Psyche + Arbeit“ wurde vom LWL-Inklusionsamt Arbeit im Jahr 2011 unter dem Titel „Übergang Psychiatrie“ mit dem Ziel geschaffen, 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 auch das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben. Zum anderen konnte ein signifikanter Anstieg psychischer Erkrankungen mit ihren negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungsbiografie der Betroffenen verzeichnet werden.

Um den besonderen Bezug zum Thema Arbeit hervorzuheben, wurde das Angebot in 2023 in „Übergang Psyche + Arbeit“ umbenannt. Aktuell sind in den 20 IFD für diesen Aufgabenbereich 28 Fachberater:innen im Gesamtumfang von 17 Vollzeitäquivalenten tätig.

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

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

Zielgruppe für dieses spezielle IFD-Angebot sind insbesondere die Menschen, die nach einer psychischen Erkrankung wieder in das Berufsleben zurückkehren

wollen und Unterstützung beim Umgang mit der Erkrankung am Arbeitsplatz, bei der Berufsorientierung und/oder bei der Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis benötigen. Die betreffenden 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 sowie deren Auswirkungen im Arbeitsleben wissen. Sie kennen den lokalen Arbeitsmarkt und die vor Ort vorhandene Unterstützungsinfrastruktur. Die IFD-Fachkräfte sind in Netzwerke eingebunden und stehen im engen Kontakt mit verschiedenen Leistungsträgern, damit eine optimale Begleitung aus einer Hand ermöglicht werden kann. Der Erfolgsfaktor für die Arbeit im Bereich Übergang Psychiatrie liegt in der stabilen regionalen Vernetzung sowie vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort. Hierzu gehören neben den anderen Leistungsträgern wie der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Deutschen Rentenversicherung Westfalen, den Agenturen für Arbeit und Jobcentern auch die Kliniken oder Abteilungen für Psychiatrie, Institutambulanz sowie Tageskliniken und niedergelassene Fachärzte für Psychiatrie.

Ergebnisse 2023

Im Jahr 2023 wurden die insgesamt 28 IFD-Fachkräfte, die im Aufgabenbereich Übergang Psychiatrie tätig sind, insgesamt 995 Mal beauftragt. Ergänzend haben die IFD-Fachkräfte 127 Stabilisierungsaufträge durchgeführt. Bei arbeitslosen Personen mit Psychiatrieerfahrung muss vor einer erfolgreichen Vermittlung in Arbeit häufig zunächst der sozial- und arbeitsrechtliche Status geklärt werden. Ein wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit der IFD-Fachkräfte lag damit auch 2023 in der Initiierung von Maßnahmen zur Durchsetzung von Sozialleistungen und Existenzsicherung. Ist der Reha-Status geklärt, sind in der Regel weitere Maßnahmen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, wie zum Beispiel ein Arbeitstraining, eine Belastungserprobung oder Annäherungs- und Erprobungsmaßnahmen im allgemeinen Arbeitsmarkt möglich. Auch hier

leisteten die IFD-Fachkräfte den Betroffenen Unterstützung. Daneben fanden durch die Fachkräfte auch zahlreiche erfolgreiche Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse statt.

Weitere Erfolge konnten durch die Begründung von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen verzeichnet werden. Darüber hinaus konnten für die Betroffenen weitere Maßnahmen am allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen werden (unter anderem Probebeschäftigungen, Existenzgründungen) sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Der Erfolg der IFD in diesem Arbeitsfeld liegt in der individuellen Begleitung dieser Personengruppe, in der Kenntnis adäquater Maßnahmen und in der Vernetzung mit relevanten Akteuren vor Ort sowie der daraus resultierenden Synergie für die Betroffenen. Die weiterhin steigende Zunahme von psychischen Erkrankungen in der Gesellschaft und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben führt bei den Fachdiensten des IFD zu einem weiter steigenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf.

Die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste liegt beim LWL-Inklusionsamt Arbeit und wird für den Bereich „Übergang Psychiatrie“ durch die Fachkoordination Inklusionsbegleitung im LWL-Inklusionsamt Arbeit wahrgenommen. Diese beauftragen die beteiligten IFD, gewährleisten eine einheitliche Infrastruktur und Prozessqualität. Die Verantwortung für die Ausführung der Leistung trägt das LWL-Inklusionsamt Arbeit. Diese Struktur- und Einzelfallverantwortung wird durch regelmäßige Fallbesprechungen, Beratungen vor Ort, Zielvereinbarungen, Beteiligung an Personalauswahlverfahren, Durchführung von Fachtagungen, Seminaren und Fortbildungen und die Weiterentwicklung der konzeptionellen Inhalte der Arbeit gewährleistet.

8.6. LWL-Präventionsfachdienst Sucht und Psyche

Ein Ausnahmezustand nach dem anderen: Coronapandemie, Energiekrise und Ukrainekrieg ... Zusätzlich beeinflussen Digitalisierung, der demografische Wandel und der anhaltende Fachkräftemangel die Arbeitswelt und führen bei den Arbeitnehmer:innen nicht nur zu Stress, Misstrauen und Fluktuation. Die Gesundheit der Beschäftigten war noch nie so gefährdet wie heute.

Psychische Erkrankungen sind immer häufiger der Grund für Fehlzeiten und den frühzeitigen Einstieg in das Rentenalter. Diese neue Normalität verursachte auch 2023 hohe Fehlzeiten. Besondere Brisanz erhalten psychische Erkrankungen durch ihre Krankheitsdauer, die aktuell dreimal so hoch ist wie bei anderen Erkrankungen. Dabei sind sämtliche Altersgruppen der Erwerbstätigen betroffen. Vor diesem Hintergrund gewinnen Prävention und die Förderung der psychischen Gesundheit als Teil eines nachhaltigen, betrieblichen Managements zunehmend an Bedeutung. Diesen Prozess begleitet der LWL-Präventionsfachdienst mit dem Ziel, die psychische Gesundheit im betrieblichen Kontext zu fördern. Hierbei werden alle Handlungsebenen einbezogen, damit die Akteure in den Unternehmen in der Region Westfalen-Lippe psychischen Belastungsfaktoren wirkungsvoll begegnen können.

Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen

Die Folgen der Globalisierung intensivieren den internationalen Wettbewerb und sie haben weitreichende Auswirkungen auf alle Beteiligten. Im Zuge neuer, hochkomplexer Technologien, verändern sich ganze Berufsbilder, Geschäftsmodelle und Arbeitsabläufe. Während repetitive Tätigkeiten zunehmend automatisiert und durch künstliche Intelligenz ersetzt werden, herrscht in wissensintensiven und personenbezogenen Branchen ein akuter Fachkräftemangel.

Ungewohnte Arbeitsformen, aber auch neue Kompetenzen in der Belegschaft sind nun gefragt. Infolge immer schneller getakteter Arbeitsabläufe oder drohendem Arbeitsplatzverlust durch Standortverlagerung oder Schließung des Unternehmens steigern sich die psychischen Belastungen.

Die wirtschaftliche Rezession, oder aber die Unsicherheiten im Zuge des Klimawandels führen zu außergewöhnlichen Unsicherheiten bei den Erwerbstätigen und verstärken die psychische Beanspruchung. Der deutliche Anstieg der Menschen in Kurzarbeit erhöht diese Belastungen. Dies trifft ungleich schwerer eingeschränkte Menschen, für die eine Rückkehr in die Arbeitswelt mit großen Komplikationen verbunden sein kann. Nicht zuletzt verändert der demografische

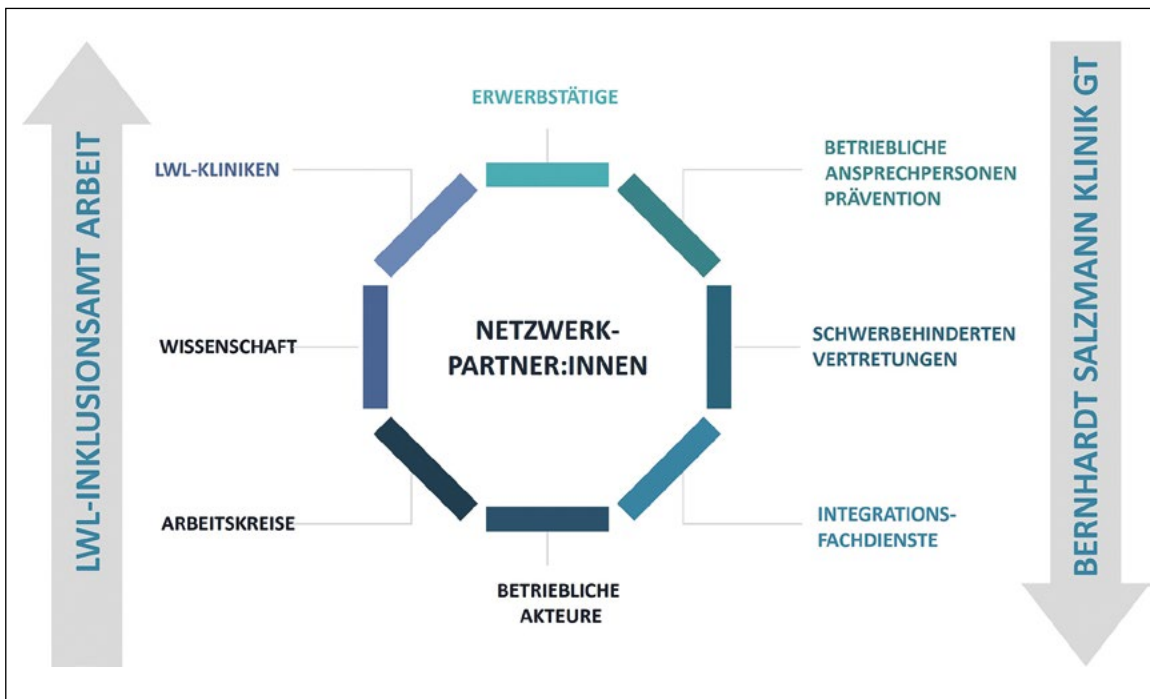
Abbildung 1: Einflussfaktoren

EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT



- Älter werdende Belegschaft
- Demografischer Wandel
- Klimawandel
- Kriege in Europa
- Höhere Veränderungsgeschwindigkeit
- Transformation der Tätigkeitsprofile
- Steigende Komplexität
- Reduzierte Selbstwirksamkeit
- Vereinbarkeit Privatleben und Beruf
- Existenzangst

Abbildung 2: Netzwerkpartner:innen



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

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

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

Die Experten des Fachdienstes sind gefragt, diese Tendenzen aufzugreifen und in diesen turbulenten Zeiten ihre Methoden neu zu denken. Hier gilt es, innovative Lösungsansätze zu entwickeln, die dafür sorgen, dass Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse im Unternehmen verankert sind, die in erster Linie nicht noch mehr belasten oder gar krank machen und sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden unterstützen. Mitarbeitende sollen zu einem gesundheitsförderlichen, resilienten Verhalten befähigt werden.

Das Netzwerk des Präventionsfachdienstes

Der Erfahrungsaustausch mit den unterschiedlichsten Expert:innen und betrieblichen Multiplikator:innen ist im Zuge der zunehmenden Komplexität und Mehrperspektivität in der Arbeitswelt unabdingbar. Daher ist die umfangreiche Vernetzung auch die Grundlage aller Tätigkeiten des Fachdienstes. Besonders förderlich ist die spezielle Organisationsform des Fachdienstes: Angebunden an die Bernhard-Salzmann-Klinik und das Inklusionsamt Arbeit findet ein stetiger Austausch mit zahlreichen Experten:innen des LWL statt. Durch diese Vernetzung fließen beständig neue

Impulse in unsere Arbeitsweise ein. Der Fachdienst engagiert sich zudem in zahlreichen Netzwerken und Initiativen. Darüber hinaus arbeitet der Präventionsfachdienst mit unterschiedlichen betrieblichen Multiplikatoren:innen und wissenschaftlichen Akteur:innen zusammen. Das schafft neue Perspektiven und fördert die Entwicklung innovativer Methoden, die auf die aktuellen Herausforderungen in den Betrieben eingehen und von Unternehmen in der Praxis umgesetzt werden. Insgesamt trägt die Netzwerkarbeit des Fachdienstes dazu bei, die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit unserer Leistungen zu verbessern, indem sie den Austausch von Wissen und Erfahrungen ermöglicht und Synergien nutzt.

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

Wie unterstützt der Präventionsfachdienst die Verantwortlichen in den Betrieben?

Der Präventionsfachdienst unterstützt betriebliche Akteure bei der Implementierung innovativer Lösungen rund um das Thema psychische Gesundheit. Ziel ist die Sensibilisierung für gesundheitsfördernde Ressourcen bei Führungskräften und Mitarbeiter:innen. Im Kern der Arbeit geht es darum, dem Präventionsauftrag folgend, gemäß §§167 und 185 SGB IX sowie §29 SchwbAV Unternehmen und öffentliche Einrichtungen in Westfalen-Lippe zu beraten.

Im Fokus der Begleitung durch den Fachdienst steht das Verständnis für einen typischen Entwicklungsprozess bei der Entstehung von unterschiedlichen psychischen Belastungsreaktionen. Sobald sich jedoch eine psychische Krankheit manifestiert hat, ist der Weg in die Arbeitslosigkeit oder Berentung häufig vorprogrammiert. Hier gilt es, Schwerbehinderung präventiv vorzubeugen. Vor dem Hintergrund orientieren sich die Leistungen des Fachdienstes am Verlauf von psychischen Belastungen eines Beschäftigten.

Abbildung 3: Erfolgsfaktoren im Projekt



Die Belastungsbereiche und die daraus resultierenden individuellen psychischen Beanspruchungen sind nicht zwangsläufig in den jeweiligen Organisationen gleich. Die gesundheitsförderlichen Maßnahmen sollten den individuellen Belastungen der Personengruppen entsprechen. Hierfür ist es konsequenterweise nötig, Belastungsfaktoren zu erfassen und passgenaue Lösungsangebote zu entwickeln. Gesundheitsvorsorge wird dabei als eine strategische Führungsaufgabe begriffen. Maßnahmen sind dann besonders wirkungsvoll, wenn sie aus dem Management heraus entwickelt werden und mit einer wertschätzenden Unternehmenskultur verknüpft sind. Um diesen Prozess zu gestalten, setzt der Präventionsfachdienst ein **systematisches und integriertes Managementsystem, den Präventionskompass**, ein. Hieran orientieren sich alle Maßnahmen des Präventionsfachdienstes.

Punktuelle Schulungen zu den Themen Sucht und psychische Belastungen sind die Ausnahme. Vielmehr hat sich eine umfassende und stetige Vorgehensweise, die mit dem Management beginnt und alle Ebenen der Organisation berücksichtigt, etabliert. Diese systematische Methodik zur Erhaltung psychischer Gesundheit und Suchtprävention basiert auf einer praxisorientierten Herangehensweise, die das bestehende Präventionssystem des Unternehmens in

den Mittelpunkt stellt. In zahlreichen Kooperationsprojekten mit einem Leistungsträger hat sich dieses Projektvorgehen verstetigt:

Das Projekt startet mit einem Managementseminar, in dem die betrieblichen Aktivitäten zur mentalen Gesundheit analysiert werden. Wie ist der Status quo der aktuellen Belastungen und Herausforderungen in der Organisation und was wird bereits im Betrieb rund um das Thema mentale Gesundheit angeboten? Aus diesem Abgleich ergeben sich Handlungsnotwendigkeiten. Im folgenden Schritt werden alle weiteren Führungskräfte einbezogen. Die erarbeiteten Ergebnisse werden vermittelt und eingeübt. Dazu zählt unter anderem das Erkennen von Alarmsignalen, die Notwendigkeit der Ansprache und das Einüben von Fähigkeiten im Bereich des präventiven Führens und der Durchführung von Krisengesprächen.

Zu unterschiedlichen Zeitpunkten werden Steuerkreise genutzt oder ins Leben gerufen, um einen dauerhaften Prozess von Planung, Durchführung, Überprüfung und Weiterführung zu etablieren.

Bewährt hat sich das Konzept der sogenannten „Follow-ups“: Diese Vertiefungsseminare, deren Zielgruppe Führungskräfte sind, setzen sich explizit mit

Abbildung 4: Präventionskompass

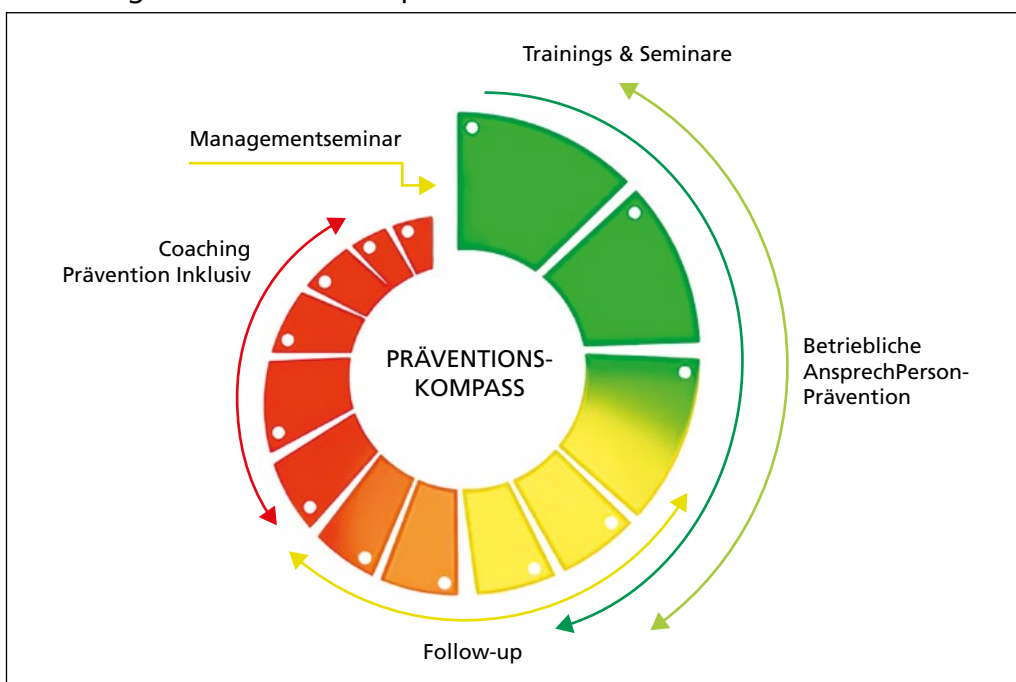
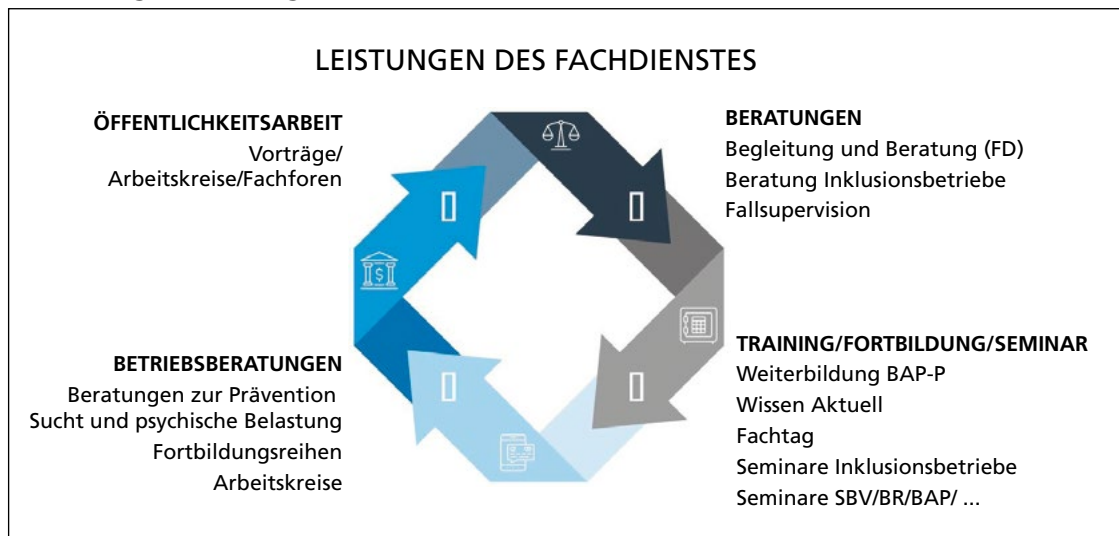


Abbildung 5: Leistungen des Fachdienstes 2023



dem Thema Stress auseinander. Neben theoretischer Wissensvermittlung steht hier die Entwicklung von eigenen Coping-Strategien im Mittelpunkt.

Die Zusammenarbeit mit den Expert:innen rund um das Thema Inklusion konnte 2023 weiter intensiviert werden. Im Mittelpunkt standen Impulsvorträge sowohl zu aktuellen Themen als auch den Risiken und Chancen, die im Zuge der digitalen Transformation für die Inklusion entstehen. So waren wir auf der Messe des Inklusionsamtes, der Zukunftswerkstatt der BIH und der Messe für Arbeitssicherheit für das Inklusionsamt vertreten. Im Rahmen unseres Angebotes „Prävention Inklusiv“ berieten wir Schwerbehindertenvertretungen vor Ort. Häufige Themen waren co-abhängiges Verhalten, Gesprächsführung und Dienstvereinbarungen inklusive Stufenplan.

Angebotene Produkte 2023 – Eine Übersicht zum Leistungsportfolio

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

Der Schwerpunkt der Arbeit lag 2023 in der Durchführung der betrieblichen Angebote inklusive der curricularen Weiterbildung zur Betrieblichen Ansprechperson-Prävention. Im Jahr 2023 konnte der Fachdienst gut 2.000 Teilnehmende erreichen.

Die Veranstaltungen unterteilten sich in folgende Angebote:

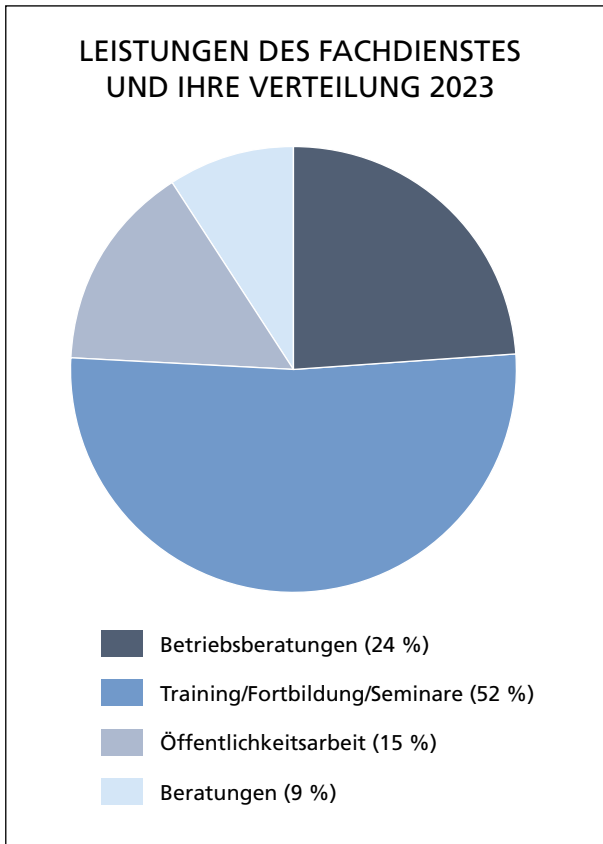
Beratungen

Die Zusammenarbeit mit den öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen startete immer mit einer Beratung, die der Einordnung des bestehenden Gesundheitsmanagements und Präventionssystems diente. Auf dieser Grundlage konnte der Präventionsfachdienst gemeinsam mit den zuständigen Ansprechpersonen ein passgenaues Präventionssystem entwickeln. Diese Beratungen fanden zu 80 Prozent inform von Videokonferenzen statt. Mittlerweile ist das eine bewährte Vorgehensweise, die alle Akteur:innen ins Boot holt.

Fortbildungsreihen

Gemeinsam mit den Verantwortlichen in den Betrieben oder Verwaltungseinrichtungen entwickelten wir Fortbildungsreihen zu den Themen **„Sucht und psychische Belastungen am Arbeitsplatz“**. Hier hat sich das Konzept **„Prävention mit System“** bewährt. Der Schwerpunkt lag auf einer praxisorientierten Herangehensweise, die die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt und ihre Folgen für die Mitarbeiten-

Abbildung 6: Leistungsverteilung des Fachdienstes 2023



den in den Mittelpunkt stellt. Aufbauend auf dem vorhandenen Präventionssystem des jeweiligen Betriebes, ist es integrativ. Es bezieht, angefangen vom Management, alle Ebenen der Führungskräfte ein. Im Sinne der stetigen Weiterentwicklung gemäß eines Vorgehens nach dem Deming-Kreis „Plan-Do-Check-Act“ standen Ausbau und Erhalt eines langfristigen Präventionssystems im Fokus.

Qualifizierung Führungskräfte

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

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

Das Curriculum dieser 1,5-jährigen Weiterbildung wurde erneut analysiert und den aktuellen Bedürfnissen des Marktes weiter angepasst: Die Inhalte der einzelnen Weiterbildungsblöcke wurden didaktisch überarbeitet und ein Teil der Fachinformationen wird nun im begleiteten E-Learning vermittelt.

Fachtag

Der Fachtag 2023 fand zum ersten Mal in Zusammenarbeit mit der Bernhardt Salzmann Klinik statt. Zu dem Thema „Was Sie schon immer über das Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom, Glücksspiel und Pornosucht wissen wollten“ referierten verschiedene Experten. In anschließenden Workshops war ausreichend Zeit zur Vertiefung der Themen, Diskussion und Netzwerkarbeit.

Wissen Spezial

Gemeinsam mit unseren Netzwerkpartner:innen entwickelten wir 2023 eine Vortragsreihe zu aktuellen Fragestellungen rund um das Thema Prävention. Kurze Workshops gaben Impulse zu aktuellen Themen. Diese Seminare werden variabel digital als Webinar, als Präsenzveranstaltung oder als „Afterwork Special“ durchgeführt.

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

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

Beratungen zur Betriebsvereinbarung

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

Einzelfallberatung

In Form von Einzelfallberatung unterstützte der Präventionsfachdienst die Integrationsfachdienste und die regionalen Fachstellen für Menschen mit Behinderung in Westfalen und Lippe im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren und bei Bedarf durch psycho-

soziale Fallberatung/Fallsupervision sowie durch fachdienstliche Stellungnahmen und Fortbildungsmaßnahmen.

Fachspezifische Arbeitskreise

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

Kurse für unterschiedliche Zielgruppen im Auftrag des Inklusionsamtes

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

Ausblick

Bereits in 2023 konnte der Fachdienst sein Angebot in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Akteuren deutlich schärfen. Auch im kommenden Jahr wird die Weiterentwicklung und Etablierung moderner Instrumente im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen. Dabei möchten wir die Entwicklung unserer digitalen Produkte weiter vorantreiben. Der Fachdienst versteht sich als Partner der Organisation, berücksichtigt die aktuellen Themen und Megatrends und schafft im Interesse der Entscheider:innen einen nachhaltigen Nutzen. Auch in 2024 möchten wir die Kultur des gemeinsamen Entwickelns mit unseren Ansprechpartner:innen in den Unternehmen und Behörden weiter voranbringen. Der Fachdienst versteht sich hier vor allem als begleitender Partner seiner Zielgruppen, der dessen Interessen und Wohl an die erste Stelle seines Handelns setzt.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Daniela Wolff

Telefon: 0251 591-4724

E-Mail: daniela.wolff@lwl.org

Fortbildungsangebot „Prävention und BEM – Fortbildung für bestehende Eingliederungsteams“

Erfolgsfaktoren einer betrieblichen Prävention

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein – vom Gesetzgeber vorgeschriebenes – Instrument, um Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und den Arbeitsplatz zu sichern. Die Chancen für eine Rückkehr an den Arbeitsplatz erhöhen sich deutlich, wenn der Wiedereinstieg frühzeitig und professionell gemanagt wird.

In Zeiten steigender Fehlzeiten und vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels gewinnt das BEM an Bedeutung. Um den aktuellen Einflüssen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, wurde das Seminarkonzept in Kooperation mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit überarbeitet und neu konzipiert. 2023 konnte es erstmals wieder angeboten werden. Das Seminar richtet sich an erfahrende BEM-Teams. 2023 haben 19 Teilnehmer:innen aus vier BEM-Teams unterschiedlicher Branchen teilgenommen.

Das Thema psychische Belastungen im Eingliederungsverfahren stellt eine große Herausforderung dar, weil

diese im Betrieb oft schwer greifbar sind. Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen und/oder Suchterkrankungen weisen häufig hohe Fehlzeiten auf. In der Fortbildung werden in diesem Kontext anhand des Präventionskompasses die möglichen Prozessschritte diskutiert und ein Best-Practice-Vorgehen erarbeitet. Die Auseinandersetzung mit den betrieblichen Eckpfeilern, die für ein zielführendes Eingliederungsmanagement erforderlich sind, ist ein wesentliches Element dieser Fortbildung. Ebenso werden ergänzende Unterstützungsangebote durch die Integrationsfachdienste, Fachstellen und der Deutschen Rentenversicherung vorgestellt.

Weiterer Kernpunkt dieser Fortbildung ist die Beschäftigung mit den unterschiedlichen, häufig widersprüchlichen Aufträgen aus der Organisation. In konkreter Fallarbeit werden die möglichen Aufträge und Erwartungen, die an das BEM gerichtet sein können, erarbeitet. Diese Übungen finden im jeweiligen Team oder funktions- und branchenübergreifend (Betriebsrat, Personalverantwortliche, Schwerbehindertenvertretung)

BETRIEBLICHE ECKPFEILER FÜR EIN ERFOLGREICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT



- Frühestmöglicher Beginn des BEM
- BEM ist im Unternehmen bekannt
- Niederschwellige Beratung
- Transparenz über die Aufgaben und Rollen
- Kompetenz der Schlüsselrollen im BEM

statt, sodass die unterschiedlichen Sichtweisen, Verantwortlichkeiten und möglichen Vorgehensweisen herausgearbeitet werden können. Dabei werden eigene Erfahrungen mit anderen BEM-Beauftragten ausgetauscht und die Teilnehmer:innen erhalten neue Impulse.

Eine professionelle Gesprächsführung ist ebenso Garant für ein erfolgreiches BEM-Verfahren. Gerade in schwierigen Situationen besteht die Gefahr, dass ein BEM-Gespräch oberflächlich bleibt oder sogar abgelehnt wird. Aus diesem Grund erhalten die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, ihre systemische Gesprächs- und Beratungskompetenz zu erweitern, um auch schwierige Gespräche im Rahmen des BEM zielgerichtet führen zu können. Neben der theoretischen Wissensvermittlung können sie sich in Übungen praktisch ausprobieren. Die positiven Rückmeldungen der BEM-Teams bestätigen, dass mit einem professionellen betrieblichen Eingliederungsmanagement die Zahl der Beschäftigten, die ihre Arbeit krankheitsbedingt nicht mehr ausüben können, reduziert wird. Das Angebot von „Prävention und BEM“ ist ein wesentlicher Baustein der betrieblichen Prävention, um krankheitsbedingte Kündigungen zu verhindern.

Praxisbeispiel Klaus Heidmann



Die Fehlzeiten von Klaus Heidmann stiegen erheblich an.

Klaus Heidmann ist 55 Jahre alt. Er arbeitet seit mehr als 30 Jahre in der Wellmann Gruppe, einem Unternehmen der Fleischwarenindustrie. Aufgrund eines Darmleidens ist er schwerbehindert. Anfang letzten Jahres hat Herr Heidmann die Verantwortung für ein wichtiges Projekt übernommen. Im Laufe des Jahres stiegen die Fehlzeiten plötzlich an.

Nach erneuter vierwöchiger Krankheit wird Herr Heidmann zum BEM-Gespräch eingeladen. An dem Gespräch nehmen der BEM-Verantwortliche, ein Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung teil. Im professionell geführten Gespräch wird deutlich, dass die Arbeitsbelastung und der Stress infolge des Projektes sowie Probleme mit den Kolleg:innen Ursache für die Überbelastung von Herr Heidmann sind. Alle sind sich einig, dass nur eine Versetzung die krankmachende Situation ändern kann. Unter Einbeziehung des Standortleiters wird Herr Heidmann in die Buchhaltung versetzt.

Es ist gelungen, die krankmachenden Arbeitsbedingungen zu verhindern, sodass Herr Heidmann inzwischen wieder seine volle Arbeitsleistung erbringen kann. Ein motivierter Mitarbeiter hat wieder Freude an der Arbeit und ist für die neue Abteilung ein Gewinn. Fehlzeiten sind seither nicht mehr aufgetreten.

8.7. Unterstützte Beschäftigung UB

Berufsbegleitung nach §55 Absatz III SGB IX

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

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

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

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

Wie passiert das konkret?

Phase 1 – Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ)

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

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

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

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

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

Phase 2 – Berufsbegleitung

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

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

Bei einem darüber hinausgehenden beziehungsweise überdurchschnittlich hohen Unterstützungsbedarf kann auch der Träger der Unterstützten Beschäftigung, der den Menschen mit Schwerbehinderung bereits in der Phase 1 InbeQ begleitet hat, die Berufsbegleitung anstelle des IFD fortführen.

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

Die Abläufe und Zuständigkeiten sind durch die gesetzlichen Vorgaben des §55 Absatz III SGB IX geregelt und erfordern die Vernetzung der Kostenträger und der Träger der Unterstützten Beschäftigung, um die Bedarfe der betroffenen Person ins Zentrum zu rücken. Um dieses Zusammenspiel der entsprechenden Akteure zu optimieren, wurde in den Gemeinsamen Empfehlungen, unter dem Dach der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation BAR, einheitliche und verbindliche Kriterien für die Qualitätsanforderungen und den Leistungsinhalten festgelegt. Dadurch ist gewährleistet, dass der Mensch mit

Schwerbehinderung bestmöglich unter Berücksichtigung seines besonderen Unterstützungsbedarfes den eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen kann.

In Phase 2 der Unterstützten Beschäftigung wurden in Westfalen-Lippe im Jahr 2023 insgesamt 62 Personen (14 Frauen, 48 Männer) mit einem überdurchschnittlich hohen Unterstützungsbedarf von den Trägern der UB in den Betrieben begleitet.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

9

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Westfalen-Lippe

9.1. Sie sind die Lotsen an der Seite der Arbeitgeber:innen

Mit dem Ziel, die Inklusion von Menschen im Arbeitsleben zu fördern und die Beschäftigungsquote zu erhöhen, wurden 2022 die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) gesetzlich verankert (§185a SGB IX).

Der Auftrag der EAA ist es, Arbeitgebende bei der Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von

Menschen mit Schwerbehinderung zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Dabei geht es um die Gestaltung der notwendigen und passenden Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Beschäftigung, wie zum Beispiel den Zugang zu Fördermöglichkeiten und fachlicher Unterstützung. Das persönliche Beratungsangebot steht allen Arbeitgeber:innen kostenfrei zur Verfügung – sei es in der Privatwirt-





schaft oder dem Öffentlichen Dienst, in kleinen oder großen Unternehmen.

Inklusion braucht Kooperation: Zugang zu Arbeitgebenden und fachlichem Know-how

Im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit den gesetzlichen Auftrag, Einheitliche Ansprechstel-

len für Arbeitgeber (EAA) flächendeckend einzurichten. Sie wurden mit insgesamt 14 Vollzeitäquivalenten, verteilt auf insgesamt 20 Stellen, bei regionalen Integrationsfachdiensten, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, sowie der Landwirtschaftskammer installiert. Die EAA haben im Februar 2023 die Arbeit in vier trägerübergreifenden regionalen Teams aufgenommen. Diese Teams sind für die Regionen Nordwestfalen (Region Nord), Ostwestfalen/Lippe (Region Ost), Südwestfalen (Region Süd) und Mitte/nördliches Ruhrgebiet (Region Mitte tätig.



Die neuen EAA-Fachberater:innen für Inklusion trafen sich im Februar 2023 bei der vom LWL-Inklusionsamt Arbeit organisierten Einführungswoche in Bad Fredeburg. (Foto: Nikolaus Urban)

In der viertägigen Einführungswoche mit allen EAA-Beratungsfachkräften konnte der Grundstein für den Aufbau der EAA-Fachberatung und der regionalen Teams gelegt werden. Seitdem arbeiten die zwanzig EAA-Beratungsfachkräfte der zehn Schwerpunkt-Integrationsfachdienste und zehn Kammern eng zusammen und stimmen sich in regelmäßigen Besprechungen in den Regionen miteinander ab. Diese Struktur stellt eine Besonderheit der EAA-Fachberatung in Westfalen-Lippe dar. Hierdurch wird eine große Arbeitgeberrnähe mit der fachlichen Expertise in

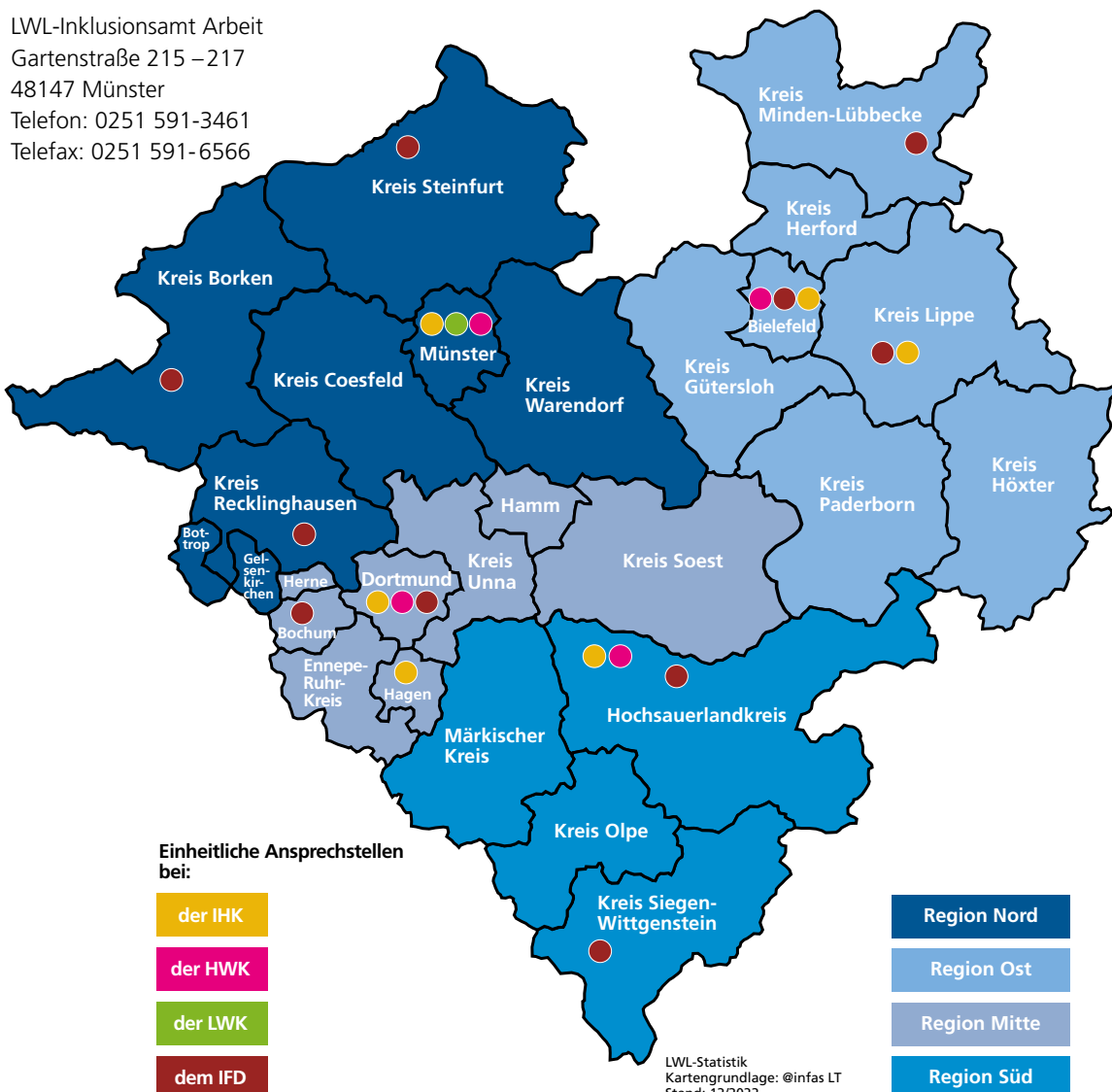
der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbunden.

Für den Aufbau einheitlicher Beratungsstandards hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit ein Schulungs- und Begleitkonzept entwickelt, nachdem in 2023 insgesamt 12 Fortbildungstage und 5 überregionale Austauschtreffen organisiert und durchgeführt wurden. Hier konnten die neuen EAA-Fachberater:innen in ihre Rolle und Aufgaben eingeführt und mit den fachlichen Grundlagen ihres

Abbildung 1: Struktur der EAA in Westfalen-Lippe. Zusammenarbeit von IFD und Kammern in vier Regionen.

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber – Regionale Zuständigkeit

LWL-Inklusionsamt Arbeit
 Gartenstraße 215 – 217
 48147 Münster
 Telefon: 0251 591-3461
 Telefax: 0251 591-6566





Die EAA knüpfen ein tragfähiges Netzwerk. (Foto: Thomas Wied, LWL)

Beratungsauftrages vertraut gemacht werden. Im Rahmen der Fortbildung wurden regelmäßig Expert:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit sowie der auf zentraler und regionaler Ebene kooperierenden Netzwerkpartner beteiligt. Außerdem wurde ein Online-Format der Kollegialen Beratung eingeführt, das die Beratungsfachkräfte in Eigenregie organisieren und umsetzen.

Die EAA beraten die Arbeitgebenden persönlich vor Ort und auch auf allen anderen zur Verfügung stehenden Kommunikationswegen, angepasst an die Wünsche und Bedarfe der Betriebe. Auf der Homepage der EAA in Westfalen Lippe (www.eaa-westfalen-lippe.de) findet anhand der Angabe des Ortes oder der Postleitzahl jeder Arbeitgebende die Kon-

taktdaten der regionalen EAA-Fachberatung für Inklusion, die ihn im Hinblick auf seine konkrete betriebliche Situation und seine aktuellen Fragen und Anliegen berät. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber bei den Kammern unterstützen primär ihre Mitgliedsbetriebe. Alle anderen Betriebe und Unternehmen sowie der Bereich des öffentlichen Dienstes sind den EAA bei den Integrationsfachdiensten zugeordnet. Ein „nicht zuständig“ wird jedoch kein ratsuchender Betrieb hören, denn alle EAA arbeiten eng zusammen und tauschen sich bei Bedarf untereinander aus.



Die EAA unterwegs als Marke für Arbeitgeberberatung in Westfalen-Lippe (Foto: Thomas Wied, LWL)

Gelebte Netzwerkarbeit ermöglicht einfache Wege zu verlässlichen Partnern

Ein besonderer Arbeitsschwerpunkt der EAA in Westfalen-Lippe wurde 2023 neben der fachlichen Qualifizierung auf den Aufbau der regionalen Vernetzung gelegt. Diese bildet die Basis für die Aufgabe, Arbeitgebende durch das komplexe System der unterschiedlichen Leistungsträger, ihrer Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten zu navigieren und für die verschiedenen Anliegen die jeweils passenden und verlässlichen Kontakte bereitzuhalten.

Um funktionierende Kooperationsstrukturen aufzubauen, haben die EAA in Westfalen-Lippe insgesamt 781 Gespräche mit regionalen Netzwerkpartnern geführt. Mit diesen Netzwerkpartnern – wie zum Beispiel den Reha-Expert:innen der Agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung, den örtlichen Fachstellen und verschiedener Fachdienste des LWL-Inklusionsamts Arbeit – stehen die EAA vor Ort und auch im Rahmen von Fortbildungen im regelmäßigen Austausch.

Lotsen an der Seite der Arbeitgebenden

Die Beratung von Arbeitgeber:innen setzt an ihren Bedarfen und Anliegen an. Dabei geht es zum Beispiel um die Suche nach geeigneten Bewerber:innen für offene Stellen oder um Fragestellungen zu bestehenden Beschäftigungsverhältnissen. Die EAA-Fachberaterinnen üben hier eine Lotsenfunktion aus und klären ab, welche Partner aus dem regionalen Netzwerk – zum Beispiel bei der Suche nach passenden Bewerber:innen – miteinbezogen werden sollten oder welche Leistungen für den Betrieb bei Neueinstellungen und zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsverhältnissen infrage kommen. Die EAA vermitteln den direkten Kontakt zu den verschiedenen Institutionen. Darüber hinaus bieten die EAA-Fachberater:innen für Inklusion auch eine umfassende Beratung zur Ermittlung weiterer Arbeitskräftebedarfe und Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung an.

Erste Ergebnisse der Beratungsarbeit

In 2023 erfolgten 1.310 Beratungskontakte mit Arbeitgebenden. Als Ergebnis der Beratungsarbeit konnten bereits 35 neue Beschäftigungsverhältnisse und 19 neue Ausbildungsverhältnisse in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Unterstützung der EAA geschlossen werden. Außerdem gelang es, mit der Vermittlung durch die EAA-Fachberater:innen an weitere Fachdienste 15 bestehende Arbeits- und vier Ausbildungsverhältnisse, bei denen es zu Problemen gekommen war, zu sichern. Um dies zu erreichen, wurden in 421 Beratungsfällen Kontakte zu Netzwerkpartnern vermittelt und in 178 Fällen direkt bei einer Antragstellung unterstützt.

Öffentlichkeitsarbeit und aktives Zugehen auf Arbeitgebende

Die Fachberater:innen für Inklusion der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber stehen nicht nur für die direkten Anfragen ratsuchender Arbeitgeber:innen zur Verfügung, sie sprechen Geschäftsführungen und Personalverantwortliche von Unternehmen auch proaktiv an, um sie auf das Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderung aufmerksam zu machen. Durch eine aktive zentrale und regionale Presse- und Öffentlichkeitsarbeit haben das LWL-Inklusionsamt Arbeit und die EAA vor Ort auf das neue Beratungsangebot aufmerksam gemacht. Dazu gehörten die Präsenz auf Messen für Betriebe, Berichte über die konkrete Arbeit in verschiedenen Medien sowie das Vorstellen der EAA auf eigenen und externen arbeitgeberorientierten Veranstaltungen in Kooperation mit verschiedenen Netzwerkpartnern. Ziel dabei ist es, die EAA als eigene „Marke“ in der Region bekannt zu machen – als verlässlicher regionaler Ansprechpartner der Arbeitgeber:innen rund um die berufliche Inklusion.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Daniela Wolff

Telefon: 0251 591-4724

E-Mail: daniela.wolff@iwl.org

10

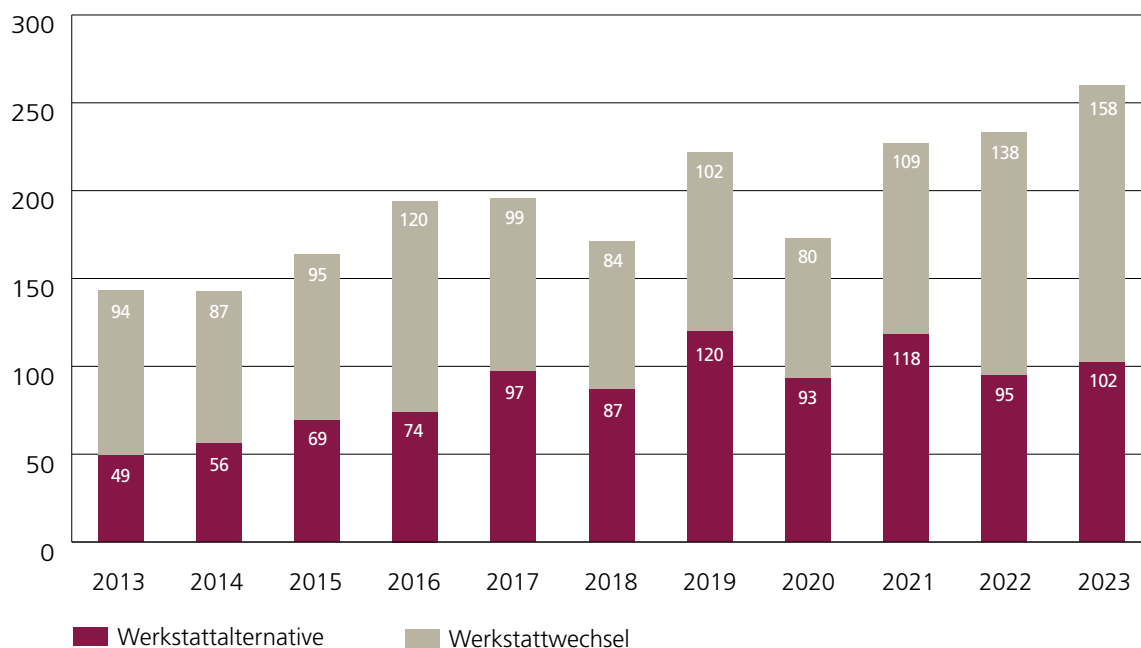
LWL-Budget für Arbeit

10.1 Fortsetzung des sehr erfolgreichen Programms gelungen – die Zahl der Übergänge aus einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Förderung aus dem LWL-Budget für Arbeit erreichte im Jahr 2023 einen neuen Höchstwert.

Mit dem LWL-Budget für Arbeit fördert der LWL seit Jahren die Integration von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Betriebe, die Menschen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis einstellen, können monatliche Lohnkostenzuschüsse erhalten (§61 SGB IX und §61a SGB IX). Des Weiteren kommt das Budget auch Personen mit wesentlicher Behinderung zugute, welche die Aufnahmevoraussetzungen in eine WfbM erfüllen, aber als Alternative zur WfbM

eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen. Auch diese Beschäftigungsverhältnisse können mit monatlichen Zuschüssen zum Ausgleich der Leistungsminderung und der personellen Unterstützung am Arbeitsplatz gefördert werden. Darüber hinaus zählen zum Leistungskatalog des LWL-Budgets für Arbeit einmalige Inklusionsprämien beim Abschluss neuer Arbeitsverträge als auch Inklusionsbudgets zur berufsbezogenen Qualifizierung und der besseren Vorbereitung und Unterstützung beim Übergang und in der Anfangsphase eines Arbeitsverhältnisses.

Entwicklung Budget für Arbeit 2013 bis 2023



Beim Übergang aus einer WfbM spielt auch der örtliche Integrationsfachdienst (IFD) eine wesentliche Rolle. Gemeinsam mit der WfbM werden die Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber:innen ausführlich beraten und unterstützt. Neben der Vorbereitung der Förderanträge steht der IFD auch in der Regel in der Übergangsphase für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz zur Verfügung. Auf Wunsch kann auch ein anderer anerkannter Dienstleister mit der Anleitung und Begleitung zur nachhaltigen Sicherung des Arbeitsverhältnisses beauftragt werden. **Im Jahr 2023 konnten durch die enge Kooperation und die gute Vernetzung der Akteure erfreulicherweise 158 Menschen mit Behinderung diesen beruflichen Weg erfolgreich bestreiten. Darunter, und das ist besonders erfreulich, auch 24 Budgets für Ausbildung.**

alle dazu die Übergangszahlen zu erhöhen und die individuelle behinderungsspezifische Beratung und Förderung durch ergänzende Leistungen weiter auszubauen, um das Ziel der nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiter erfolgreich zu verfolgen.

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

Rückblick und Perspektive

Seit der Einführung des gesetzlichen Budgets für Arbeit im Jahr 2018 hat der LWL bis Ende 2023 mit dem LWL-Budget für Arbeit insgesamt über 1.200 Personen unterstützt, die ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt beginnen konnten.

Der Erfolg ist weiterhin wesentlich davon abhängig, dass es eine hohe Bereitschaft von Arbeitgeber:innen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung gibt und die Teilhabeplanerinnen und Teilhabepaner des LWL-Inklusionsamts Arbeit ihre Steuerungsaufgaben gemeinsam mit einem guten Netzwerk zu den Werkstätten, Integrationsfachdiensten und anderen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik erfüllen können. Die Arbeit des Projektes „Neue Teilhabepanung Arbeit“ zeigt hier bereits positive Wirkungen und gute Ergebnisse. In Zukunft arbeitet das LWL-Inklusionsamt Arbeit verstärkt daran, die Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM stärker weiterzuentwickeln, par-

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltmann@lwl.org

Die Einstellung von Florian Ridder war für uns ein Glücksgriff

Marco Klaßen von der DEG Dach-Fassade-Holz eG am Standort Münster ist sehr zufrieden mit der Übernahme von Florian Ridder in sein Team. Er sieht großes Potenzial in der Einstellung von Menschen mit Handicap für Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Der Weg von Florian Ridder führte, wie bei vielen Menschen mit Handicap, nach dem Besuch der Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung, zunächst in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und nicht direkt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Auch hier erwerben Beschäftigte der WfbM Fähigkeiten und Kompetenzen mit dem Ziel, in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzumünden. Doch nicht immer gestaltet sich der Weg einfach. Florian Ridder ist mächtig stolz, da hier das gelungen ist, was in anderen Fällen nicht selbstverständlich ist. Nach Einschätzung des Arbeitgebers bietet die Einstellung von Menschen mit Einschränkungen viel Potenzial für alle Beteiligten.

Das Fundament dieses Erfolges ist, um im Bild der Branche des Arbeitgebers zu bleiben: „Der starke Wille, die Verlässlichkeit und nicht zuletzt die körperliche Kraft, mit der Florian Ridder viel kompensieren kann“, so die Einschätzung von Marco Klaßen. Das stabile Gerüst des Arbeitsverhältnisses bildet der Betrieb durch eine transparente Kommunikation, fairen und respektvollen Umgang mit den Mitarbeitenden und einer großen Offenheit für die Anstellung von Menschen mit Einschränkungen. Um im Bild des Hausbaus zu bleiben, ist aber auch das Ineinandergreifen der übrigen „Gewerke“ für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ein wichtiger Erfolgsfaktor. In Münster sind dabei als Modellregion des Modellvorhabens nTA („neue Teilhabepanung Arbeit“) die wichtigen Akteure besonders gut vernetzt und gut aufeinander eingespielt. So sollen weitere wichtige „Handwerker“ nicht unerwähnt bleiben: zunächst die WfbM in Trägerschaft der Alexianer Werkstätten GmbH in Münster. Durch die Unterstützung der WfbM

konnte Florian Ridder den Gabelstaplerführerschein erwerben und sich so für den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter qualifizieren. Nach einem mehrwöchigen Praktikum und der Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes ab Februar 2021 bei seinem jetzigen Arbeitgeber erfolgte die Einstellung von Florian Ridder zum 1. April 2022 bei der DEG Dach-Fassade-Holz eG. Als Helfer im Holzlager kommissioniert er mithilfe eines Hochregalstaplers die Kundenware und sichert sie für den Transport.

Im ersten Schritt erfolgte die Kontaktaufnahme zur DEG über die die Mutter des jungen Arbeitnehmers, Heike Wedi, die in einer Nachbarfirma angestellt war. Somit konnte die Mutter zunächst bei dem Weg zum Arbeitsplatz unterstützen. Mittlerweile bewältigt Florian Ridder den Arbeitsweg von Emsdetten nach Münster mit öffentlichen Verkehrsmitteln selbstständig. Bei einer Vollzeitstelle (40 Wochenstunden) plus Arbeitsweg durchaus herausfordernd, aber machbar, wenn die Motivation stimmt. Eine weitere Architektin des Erfolges ist Renate Potts vom Integrationsfachdienst (IFD) in Münster. Renate Potts hat das Unternehmen bezüglich möglicher Förderungen mit Rat und Tat unterstützt, sodass Arbeitsverhältnisse – wie das von Florian Ridder – mit mindestens einem Lohnkostenzuschuss von 50 Prozent der Arbeitnehmerbruttokosten über das LWL-Budget für Arbeit gefördert werden können. Aber auch Beratungen zu weiteren Unterstützungsmöglichkeiten des LWL gehören in den „Handwerkskoffer“ des IFD. So können zum Beispiel ein Jobcoaching am Arbeitsplatz oder auch der Technische Beratungsdienst zwecks Beratung zu einer behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes hinzugezogen werden. Im Kern bleibt festzuhalten, dass es trotz unterschiedlicher „Handwerker und Architek-

Marc Klaßen, Ulrike Hakenes, Florian Ridder, Renate Potts und Kristina Steffen (von rechts) sind sehr zufrieden mit der Anstellung von Florian Ridder.



Weitere Informationen und Kontakte finden Sie unter:



Hier erhalten Sie über die Eingabe Ihrer PLZ die Kontaktdaten zu den regionalen IFD.



Hier erhalten Sie weitere Informationen zum LWL-Budget für Arbeit sowie Kontaktdaten zu Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit.

ten“ in dem Übergangsprozess von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und dem hohen Engagement des Betriebes nur zu einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis kommen konnte, da Florian Ridder sich dies durch seinen Fleiß, seine anpackende, offene und ehrliche Art erarbeitet hat. Für den 26-Jährigen ist klar, er ist „im Betrieb angekommen und geht auch nicht mehr weg“.

11

Übergang Schule-Beruf/ KAoA-STAR

11.1. KAoA-STAR bringt adäquate Anschlussperspektive

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

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

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

Der Prozess der beruflichen Orientierung beginnt bereits drei Jahre vor der Schulentlassung. Die Jugendlichen werden während des gesamten Prozesses vom regionalen Integrationsfachdienst (IFD) begleitet und unterstützt. Dieser bildet das Bindeglied zwischen allen Beteiligten und behält über den gesamten

Zeitraum den „roten Faden“ in der Hand. Dabei arbeitet er Hand in Hand mit den Lehrkräften der Förder- und Regelschulen, den jungen Menschen, den Eltern und anderen relevanten Akteuren wie den Rehafachberater:innen bei den Agenturen für Arbeit zusammen.

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

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

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

Umsetzung der beruflichen Orientierung im Jahr 2023

Im Jahr 2023 konnte wiederholt ein deutlicher Anstieg der betrieblichen Angebote wie Berufsfelderkundung und Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beobachtet werden.

Auch im letzten Jahr konnten viele Schüler:innen Anschlussperspektiven außerhalb einer WfbM erarbeiten.

KAoA-STAR in Zahlen im Berichtszeitraum 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023

Im Jahr 2023 haben in Westfalen-Lippe insgesamt 3.566 (2022: 3.944) Schüler:innen aktiv an KAoA-STAR teilgenommen.

Abbildung 1: Verteilung der Geschlechter

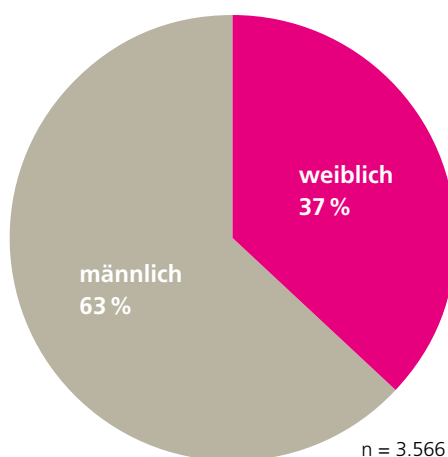


Abbildung 2: Förderort

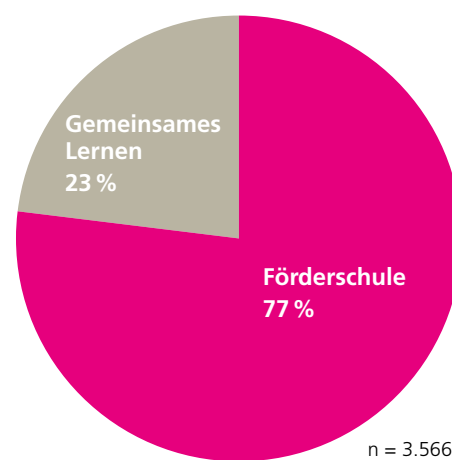
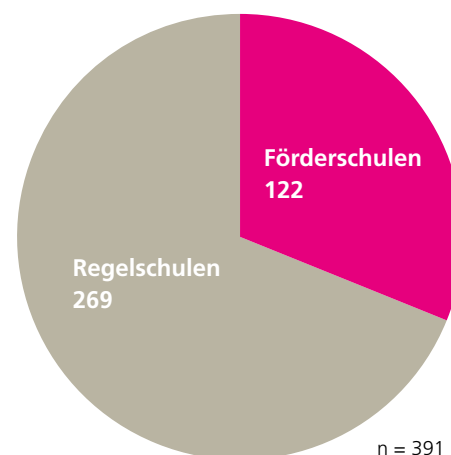


Abbildung 2 zeigt, dass 77 Prozent (2022: 77 Prozent) der in KAoA-STAR begleiteten Schüler:innen eine Förderschule besuchten und 23 Prozent (2022: 23 Prozent) Jugendliche an einer Regelschule im Rahmen des Gemeinsamen Lernens beschult wurden. Die Anzahl der im Gemeinsamen Lernen begleiteten Schülerinnen und Schüler ist entsprechend der insgesamt gesunkenen Anzahl an Schüler:innen leicht gesunken.

Abbildung 3: Beteiligte Schulen in Westfalen-Lippe



Verteilung der sonderpädagogischen Förderbedarfe

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

Übersicht der durchgeführten Standardelemente

Abbildung 5 zeigt die im Berichtszeitraum durchgeführten Standardelemente der beruflichen Orientierung. Es wurden insgesamt **9.842** (2022: 9.720) Elemente der Berufsorientierung durch den Integrationsfachdienst (IFD) begleitet, umgesetzt, dokumentiert und abgerechnet.

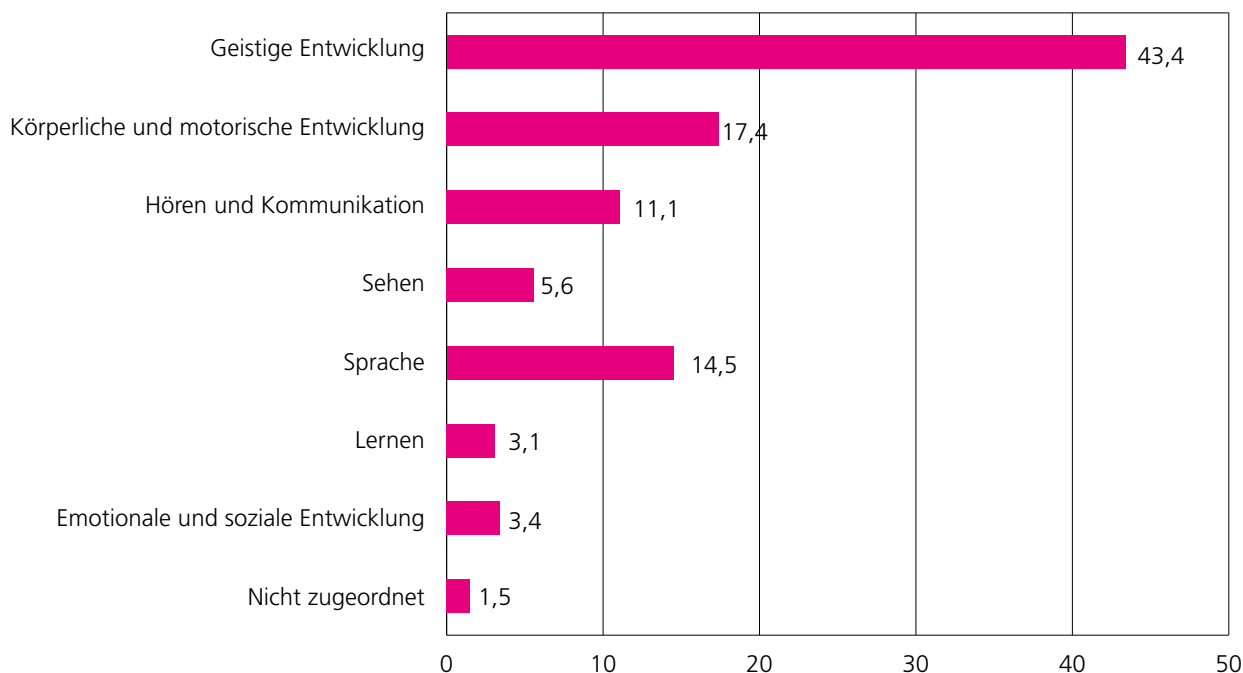
Mit **1.251** Berufsfelderkundungen (2022: 1.091) und **2.314** Block- und Langzeitpraktika (2022: 1.936) ist insbesondere ein Anstieg in den berufspraktischen Angeboten zu beobachten.

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

In Abbildung 6 werden Anschlussperspektiven der Schüler:innen dargestellt, die über den gesamten Prozess der beruflichen Orientierung bis hin zur Schulentlassung über den Integrationsfachdienst (IFD) begleitet wurden. Das Schaubild zeigt, dass **71 Prozent** (2022: 65 Prozent) dieser im Rahmen von KAOA-STAR begleiteten Schüler:innen eine Alternative zu einer WfbM erarbeiten konnten.

Abbildung 7 zeigt die nach unterschiedlichen Anschlussperspektiven differenzierten Werdegänge außerhalb der WfbM. Dabei konnten **29 Prozent** (2022: 20,5 Prozent) der Schüler:innen direkt eine Beschäftigung in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen sowie in sogenannten freiwilligen Diensten (zum Beispiel Freiwilliges Soziales Jahr) realisieren. **39 Prozent** (2022: 46 Prozent) der Schüler:innen absolvierten zunächst berufsvorbereitende Maßnahmen in Betrieben oder bei Trägern der beruflichen Bildung, **33 Prozent** (2022: 33,5 Prozent) besuchten eine schulische Maßnahme wie zum Beispiel ein Berufskolleg.

Abbildung 4: Verteilung der sonderpädagogischen Förderbedarfe (in Prozent)



n = 3.566

Abbildung 5: Übersicht der durchgeführten Standardelemente

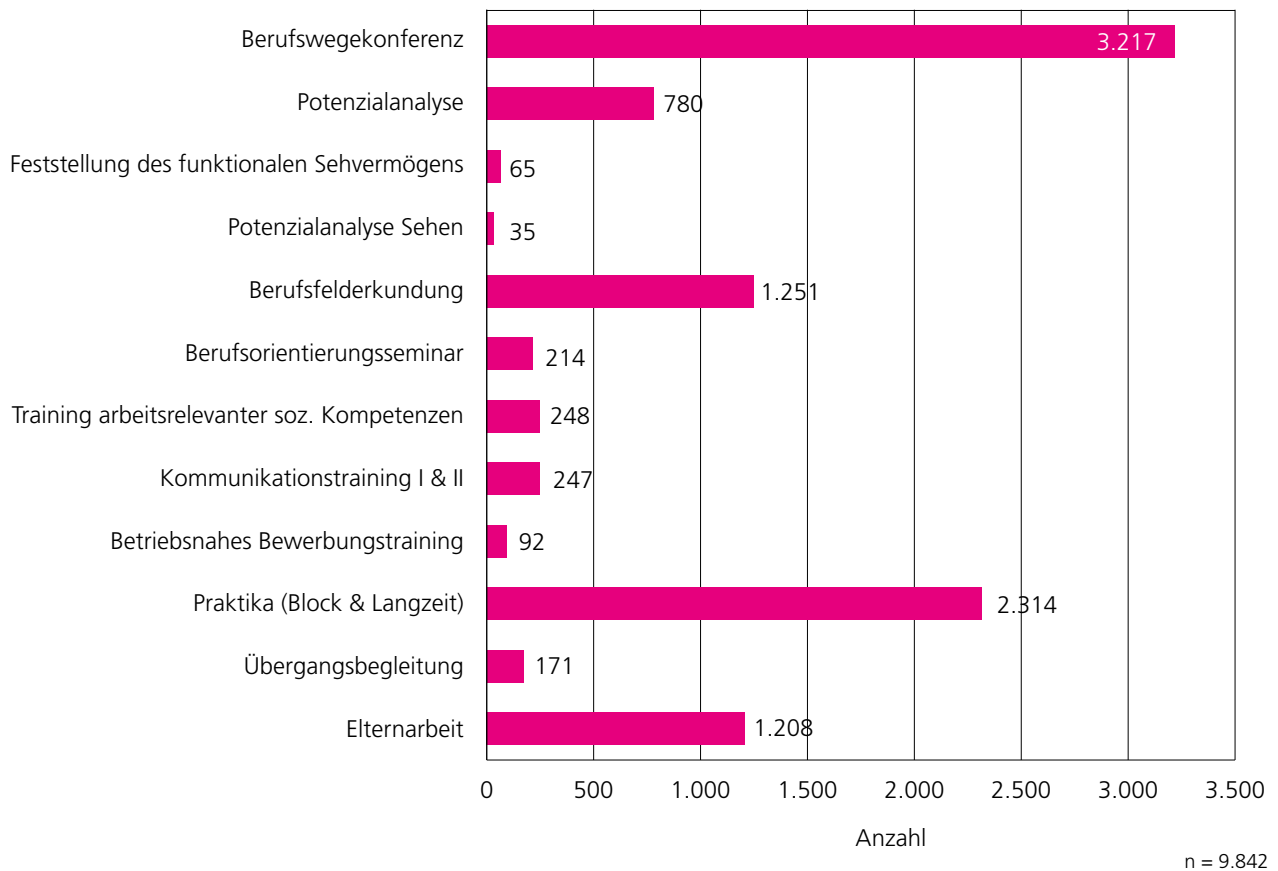
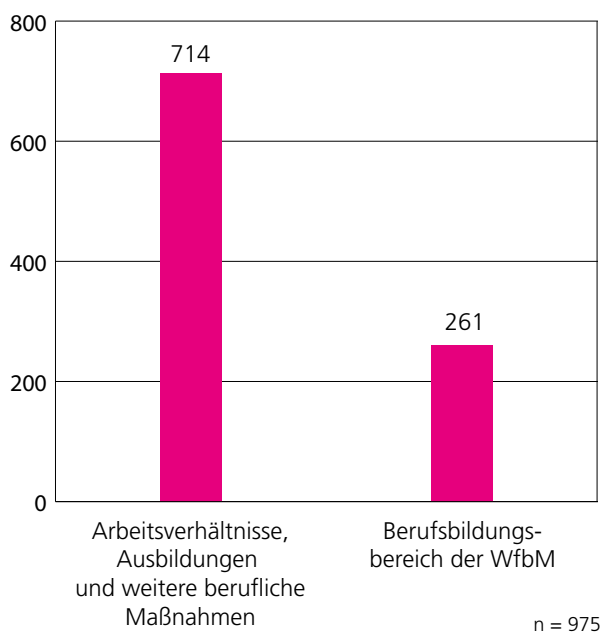


Abbildung 6: Werdegänge der bis zur Schulentlassung über KAoA-STAR begleiteten Schülerinnen und Schüler



Fazit und Ausblick

Mit der neuen Förderphase, welche zum 1. August 2023 begonnen hat, werden Veränderungen im Prozess der beruflichen Orientierung KAoA-STAR einhergehen. Besonders der Beginn in diese wird für die beteiligten Akteure wie Schüler:innen, Eltern, Lehrkräfte, IFD et cetera neu zu gestalten sein.

Ein Schwerpunkt der Arbeit in den Jahren 2023 bis 2025 wird daher die inhaltliche Weiterentwicklung der Angebote in KAoA-STAR unter Einbezug der Praxis sein. Dabei werden insbesondere folgende Punkte akzentuiert:

- Durchführung der Standardelemente und deren Verbindung mit den aufeinander aufbauenden Phasen des Prozesses der beruflichen Orientierung
- Weiterentwicklung und gegebenenfalls Neuausrichtung von Standardelementen, hier insbesondere der Praxisphasen und die Phase der Übergangsgestaltung, dies unter dem Blickwinkel, wird das Ziel der Entwicklung einer Berufswahlkompetenz und damit verbunden eine pass-



■ 11.1. Praxisfall Übergang Schule-Beruf

Der Weg zur „Fachwerkerin in der Pferdehaltung“ war mit einigen Hindernissen versehen und wurde letztendlich mit Bravour genommen



Alle Unterstützer freuen sich über den Erfolg von Michelle Sommer (von rechts: Sabine Gorthat, Michelle Sommer, Matthias Worch, Diana Gürbüz und Kristina Steffen).

Die 18-jährige Michelle Sommer lebt für ihre Ausbildung, denn sie hat das große Glück, dass sie ihr Hobby zum Beruf machen kann. Mit der Ausbildung zur Fachwerkerin in der Pferdehaltung gemäß des §66 BBIG und 42r HwO, mit der sie im August 2022 im Reiterzentrum Worch in Hattingen gestartet ist, ist sie auf dem besten Wege immer selbstständiger zu werden. Das ist mit dem Hintergrund, den Michelle Sommer mitbringt, alles andere als der „erwartbare“ Weg. Michelle Sommer hat seit ihrer Geburt eine starke Lernbeeinträchtigung und einen Grad der Behinderung (GdB) von nunmehr 80, sodass sie und ihre Unterstützer:innen stark dafür kämpfen mussten, dass sie da ist, wo sie jetzt ist.

Aber STARten wir von Beginn: Wie alle Schüler:innen in NRW beginnt der berufliche Orientierungsprozess in der Regelschule im achten Schuljahr mit einer Potenzialanalyse. Da die Wittenerin zur Zielgruppe KAoA-STAR gehört, wurde der Integrationsfachdienst Bochum, vertreten durch Diana Gürbüz, zum beruflichen Orientierungsprozess mit hinzugezogen. Diana Gürbüz hat diesen in Zusammenarbeit mit Michelle Sommer, der Mutter, der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit sowie dem Betrieb fachlich begleitet und hatte dabei den „roten Faden in der Hand“.

Michelle Sommer hat unterschiedliche Berufe im Rahmen des „Parcours der beruflichen Orientierung“ ausprobiert, wie beispielsweise in der Krankenpflege oder auch bei der Polizei. Aber letztendlich war klar, dass ihr Herz für die Arbeit mit Pferden schlägt. Den entscheidenden Tipp für ein Praktikum in dem angestrebten Bereich kam von einer Lehrerin der Freien Schule Bochum e.V. Sie kannte das Reiterzentrum Worch und konnte sich ihre Schülerin dort gut vorstellen. Es wurde zunächst ein Praktikum vereinbart, welches aufgrund der sehr positiven Rückmeldungen aller Beteiligten in ein Langzeitpraktikum umgewandelt wurde. Nach einiger Zeit war allen klar, Michelle Sommers Potenzial soll in einer qualifizierten Ausbildung weiter gefördert und ausgebaut werden.

Der Weg zu einer qualifizierten Ausbildung war mit einigen Hindernissen versehen

So war zum einen die Ausbildung zur „Fachwerkerin in der Pferdehaltung“ für Menschen mit Einschränkungen zunächst nicht bekannt, denn diese wird erst seit dem Sommer 2022 in NRW umgesetzt. Die Agentur für Arbeit ließ sich nach anfänglichem Zögern letztlich auch von der Idee überzeugen und fördert einen hohen Teil der Ausbildungskosten mit einem Ausbildungszuschuss. Was dem Ausbildungskonstrukt auch zugutekommt ist die Tatsache, dass das Reiterzentrum von den Brüdern Philipp und Matthias Worch geführt wird. Matthias Worch hat ein Pädagogikstudium abgeschlossen, sodass er die erforderliche pädagogische Begleitung von Auszubildenden übernehmen kann. Bei der Umsetzung von Fachpraktikerausbildungen muss immer eine sogenannte Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) im



Die junge Auszubildende erledigt sehr konzentriert ihre täglichen Aufgaben.

Betrieb vorhanden sein, welche von der entsprechenden Kammer, hier Landwirtschaftskammer, anerkannt werden muss. Das war in diesem Fall also gegeben.

Nicht unerwähnt sollte das große Engagement von Sabine Gorthat bleiben. Die Mutter war davon überzeugt, dass die Ausbildung der richtige Weg für Michelle Sommer ist und hat sich sehr dafür engagiert, dass die junge Frau ihren Traum leben kann. Sie hat den Prozess erlebt wie ein Puzzle. Die einzelnen Puzzleteile mussten zunächst recht mühsam zusammengesucht werden, damit endlich alles zusammenpasste.

Ein langer Tag, der aber „Alles“ bedeutet

Auf die Frage, was Michelle Sommer besonders gefällt, antwortet die Auszubildende mit einer beeindruckenden Selbstverständlichkeit: „Alles!“. Vor dem Hintergrund, dass die körperlichen Anforderungen nach Ansicht von Matthias Worch „schon nicht ohne sind“, ist klar, Michelle Sommer ist genau die Richtige für den Job. Der Tag startet um 7 Uhr mit Füttern, Misten, Einstreuen der Pferdeboxen et cetera und endet um 18 Uhr. Dies mit einer zweistündigen Mittagspause. Ein langer Tag, der nur zu schaffen ist, wenn man diese Arbeit wirklich will! Ein weiteres zu nehmendes Hindernis war die Organisation des



Zu den Arbeiten von Michelle Sommer gehört auch das Reinigen des Schweifes der Pferde.

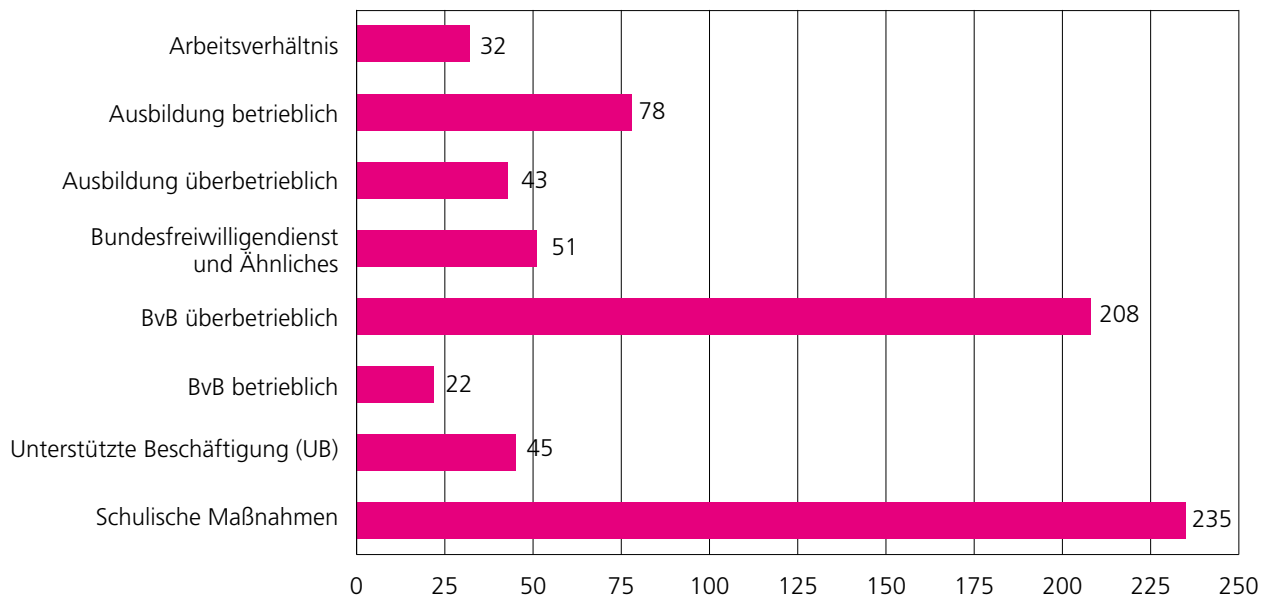


Michelle Sommer ist mit viel Engagement bei der Arbeit.

theoretischen Teils der Ausbildung. Dieser findet am Emanuel-Kant-Berufskolleg in Münster statt. Jeden Mittwoch und jeden zweiten Freitag nimmt die engagierte Auszubildende um 5.52 Uhr den Zug, um pünktlich in der Schule zu sein.

All das zeigt, wie sehr die selbstbewusste junge Frau ihren Weg zielstrebig verfolgt. Die Perspektiven nach Abschluss der Ausbildung sind sehr gut. So kann sich die junge Frau vielleicht schon bald ihren weiteren großen Traum erfüllen: das eigene Pferd.

Abbildung 7: Werdegänge außerhalb von WfbM



genaue Realisierung des Übergangs bei den Schüler:innen erreicht

- Weiterentwicklung und Abstimmung der Beratung und Begleitung durch Schule, IFD und Berufsberatung sowie weiteren relevanten Akteuren.

Ein weiterer Schwerpunkt wird abermals die Sicherstellung passgenauer Übergänge der Schüler:innen sein.

Diesbezüglich wird unter anderem ab dem 1. Oktober 2023 das Modellprojekt „Begleitung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung am Berufskolleg durch die Fachkräfte des IFD zwecks Erschließung einer geeigneten Anschlussperspektive auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt“ umgesetzt.

Dabei werden Schüler:innen über die dreijährige berufliche Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR hinaus durch eine zusätzliche IFD-Fachkraft (weiter-) begleitet. Die Unterstützung erfolgt in der Sekundarstufe II (Sek. II) an Berufskollegs in sechs Modellregionen. Ziel ist es, mehr Schüler:innen, insbesondere mit kognitiver Beeinträchtigung, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln und so langfristig die Anzahl der WfbM-Beschäftigten zu reduzieren. Die besondere behinderungsspezifische Expertise der IFD-Fachkräfte ist erforderlich, um an die bisherigen berufspraktischen Kompetenzen und Erfolge anzu-

knüpfen und diese im Rahmen von Praktikumsbegleitung, Elternberatung und Übergangsbegleitung zu sichern und weiterzuentwickeln.

Ein weiteres Thema ist die Unterstützung der Mobilität von Schüler:innen. Sie ist ein maßgeblicher Baustein im Rahmen der Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und auch zur sozialen Teilhabe. Schülerinnen und Schüler sollen daher so früh wie möglich Eigenständigkeit entwickeln, den Schulweg selbstständig bewältigen, den Praktikumsplatz eigenständig erreichen et cetera. Im Rahmen von KAoA-STAR sollen daher auch Möglichkeiten geprüft werden, wie dieses Ziel noch stärker als bisher unterstützt werden kann.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

12

Förderung von Inklusionsbetrieben

12.1. Ein erfolgreiches inklusives Beschäftigungsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Zahl der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben ist erfreulicherweise im Jahr 2023 trotz der großen wirtschaftlichen Herausforderungen stabil geblieben. In Westfalen-Lippe sind nach wie vor etwa 2.230 Menschen mit einer Schwerbehinderung in den 171 Inklusionsbetrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

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

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

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

Der LWL unterstützt den Erhalt und den Ausbau von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in diesen Inklusionsbetrieben. Eine finanzielle Unterstützung für die Beschäftigung von Personen mit Schwerbehinderung ist möglich, beispielsweise als Ausgleich für die personelle Unterstützung oder für die eingeschränkte Leistungsfähigkeit. Hierzu wurden im Jahr 2023 Fördermittel von rund 12 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Daneben können Inklusionsbetriebe die kostenlose betriebswirtschaftliche Beratung der Handwerkskammer Münster in Anspruch nehmen.

Auch in 2023 konnten dank des NRW-Landesprogramms „Integration unternehmen!“ neue Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben geschaffen werden. So wurden 44 Arbeitsplätze für Personen mit Schwerbehinderung mit Investitionskostenzuschüssen von rund 0,75 Millionen Euro gefördert.

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

Durch den Ausbau der Betriebe finden auch zunehmend Personen mit Behinderung aus einer WfbM den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2023

wechselten rund 40 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in einen Inklusionsbetrieb. Darüber hinaus wurden mehrere Personen für einen Wechsel qualifiziert, sodass diesen voraussichtlich in 2024 ein Arbeitsplatz angeboten werden kann.

Am 15. März 2023 fand zudem zum fünften Mal die LWL-Messe der Inklusionsunternehmen, erstmals in Dortmund, statt. Die rund 6.300 Besucher:innen konnten sich über ein breites Angebot der 120 Ausstellenden freuen. Die Firmen zeigten, was sie können, Fördermittelgebende und Beratungseinrichtungen berichteten von ihren Leistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber. Es wurde deutlich, in wie vielen unterschiedlichen Branchen Inklusionsunternehmen mittlerweile tätig sind: Vom Einzelhandel bis zur IT-Branche entfalten sich Menschen mit Behinderung in ganz unterschiedlichen Berufsfeldern.

Referierende aus Politik und Wirtschaft, aber auch Unternehmerinnen und Unternehmer, die erst kürzlich den Schritt zu einer inklusiven Gründung gewagt haben, berichteten auf der Messe von ihren Herausforderungen, den Erfolgen und gaben Einblicke in die Praxis. Daneben gab es rechtliche Hilfestellungen und Impulse für die Gewinnung von Mitarbeitenden. Interessierte konnten die aktuellen Entwicklungen im

inklusive Arbeitsleben kennenlernen und in den direkten Austausch auf Augenhöhe gehen. Die begleitende Jobbörse der Messe gab Interessierten und Arbeitssuchenden die Gelegenheit, mit den verschiedenen Inklusionsunternehmen in Kontakt zu kommen.

Der LWL möchte auch in den kommenden Jahren weitere neue Inklusionsbetriebe sowie den Ausbau von Arbeitsplätzen fördern und kann erfreulicherweise ab dem Jahr 2024 Inklusionsbetriebe wieder aus Mitteln der Ausgleichsabgabe fördern. Das jahrelange bestehende Fördermoratorium wurde somit aufgehoben.

Bereits seit 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 oder Erweiterungen, fungiert als Prüfinstanz für Fördermittelgeber und führt ein jährliches wirtschaftliches Monitoring durch.

Auch in 2023 begleiteten die Fachberaterin und der Fachberater der HWK Münster zahlreiche gemeinnützige und gewerbliche Unternehmen bei der Grün-

	31.12.2011	31.12.2023
Zahl der Inklusionsbetriebe	113	171
davon Inklusionsunternehmen/-betriebe	89	110
davon Inklusionsabteilungen	24	61
Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter		
gesamt	2.882	4.300
davon Personen der Zielgruppe §215 SGB IX	1.135	2.230

Geschäftsführer Antonius Schulte hofft, mit Teamwork Höxter eine wichtige Lücke für die Klient:innen und Schüler:innen der Lebenshilfe zu füllen.

Inklusion in Reinform

2021 wurde das inklusive Hausmeisterunternehmen Teamwork Höxter von den Lebenshilfen im Kreis Höxter als eigenes Unternehmen gegründet und ausgegliedert. Mittlerweile hat man sich in der Region fest etabliert. Das passende Arbeitskonzept ist hier der Schlüssel zum Erfolg.



Als Tandemteam im Einsatz: Thomas Schwarz (links) und Patrick Nordhold

Es kann manchmal (relativ) einfach sein. Die Geschäftsleitung der Lebenshilfe Brakel bedauert bei einer gemeinsamen Autofahrt die schlechten Chancen der Klient:innen und Schüler:innen. Man habe tolle Leute, aber wenig Möglichkeiten, diese auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Antonius Schulte sitzt auf der Rückbank und kommt ins Grübeln. Man schreibt intern so viele Stellen aus, findet aber für die eigenen Leute nichts Passendes. Der kurzen Stille folgt ein ebenso knapper, wie wirkungsvoller Vorsatz: „Das ändern wir jetzt.“

Aus diesem Gedanken entstand 2020 die Teamwork Höxter gGmbH. Geschäftsführer Antonius Schulte (44) verfolgte der Impuls schon länger. Er ist seit 2002 bei der Lebenshilfe und arbeitete dort jahrelang als Lehrer im Berufsbildungsbereich der Förderschulen. Schon während der Lehrtätigkeit im Bereich geistiger Entwicklung ärgerte er sich, dass es in der Region nur begrenzte Anschlussmöglichkeiten für seine Schüler:innen gab.

Natürlich bestehe immer die Möglichkeit, in eine Werkstatt für behinderte Menschen zu wechseln. „Das ist für viele auch eine richtige und gute Option“, berichtet Schulte. Es gebe jedoch in jedem Jahrgang eine Handvoll Schüler:innen, die mit der Arbeit in der Werkstatt unterfordert, mit dem Schritt in die freie Marktwirtschaft aber überfordert wären. Das war die Lücke, die man mit Teamwork Höxter füllen wollte.

Der richtige Schlüssel

Wichtig war es, ein Modell zu schaffen, das sowohl zur Arbeit als auch zu den Anforderungen der späteren

Beschäftigten passt. Aus diesem Grund arbeitet man in einem „Tandemmodell“. In vier Teams arbeiten je eine Fachkraft und eine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit einer geistigen Behinderung in verschiedenen Hausmeistertätigkeiten in der Umgebung rund um Höxter.

Bei den Einsätzen brauchen die Fachkräfte immer Hilfe, was ein konstantes, aber gut angeleitetes Arbeitspotenzial für die Helfer:innen garantiert. Dieser „Eins-zu-Eins-Schlüssel“ war laut Schulte von Anfang an geplant und lieferte letztlich auch die Inspiration für den Namen „Teamwork“; es sei schließlich die Arbeitsweise, die am besten zur Vision des Projekts passte: „Das ist Inklusion in Reinform.“

Unterstützt werden die Teams vom sozialen Dienst der Lebenshilfe. Das gibt den Mitarbeiter:innen die Chance, regelmäßig Feedback zu geben sowie zu erhalten und sich über die Arbeitswoche auszutauschen. Das sorgt für ein gutes Arbeitsklima, verbessert die Kontinuität in der Leistung und sichert überhaupt erst die Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches inklusives Arbeiten.

Erfolg auf eigenen Füßen

Thomas Schwarz steht vor der alten Stadtmauer in Höxter. Im Duo mit seinem Kollegen Patrick Nordhold (28) werden die Grünflächen am anliegenden Parkplatz auf Vordermann gebracht. Schwarz stieß erst nach der Gründung zum Team. Das Thema Inklusion und die besonderen Anforderungen an die Stelle wurden im Team offen kommuniziert und gemeinsam mit Erfolg umgesetzt. Man müsse auf die Behinderungen der Mitarbeiter im



Bei den Außeneinsätzen des Unternehmens gibt es ausreichend Gelegenheit anzupacken. Man ergänzt und hilft sich – mit Erfolg!

Arbeitsalltag eingehen, aber das sei normal und funktioniere mit Erfolg: „Das läuft super.“

In der Regel „scoutet“ das Übergangsmanagement der Werkstätten geeignete Kandidaten, denen man den Wechsel zutraut – und die sich ihn auch selbst zutrauen. Patrick Nordhold war einer davon. Dass Antonius Schulte früher sein Lehrer war, half natürlich, den Sprung zu wagen. Nordhold wollte diesen Schritt unbedingt gehen – auch gegen den Wunsch der eigenen Familie, die die Sicherheit der Werkstatt schätzte: „Ich habe das für mich selbst entschieden. Ich wollte mal auf eigenen Füßen stehen.“ Nach einem Praktikum zum Eingewöhnen kam er so im September letzten Jahres zusammen mit Thomas Schwarz ins Unternehmen.

Der Tapetenwechsel bekommt Nordhold gut, die Arbeitsweise passt besser zu ihm. „Ich fühle mich einfach freier“, offenbart er nach einer kurzen Pause. Auch er schätzt die vielfältigen Arbeitsfelder im Freien, aber vor allem die Strukturen bekommen ihm gut. Wenn eine Aufgabe mal länger dauert oder Fragen offen bleiben, kann im Team erfolgreich geholfen werden, ohne zu unterfordern: „Ich krieg das hin und die kommen damit klar.“ Nach einem Jahr ist Patrick Nordhold mit seiner Arbeit und seiner Entscheidung, trotz der großen Umstel-

lung, die diese mit sich brachte, zufrieden und fühlt sich bestätigt. „Ich würde es noch mal machen“, stellt er selbstbewusst fest. Dann geht er zurück an die Arbeit.

Balanceakte und gute Vorsätze

Gerade die Balance zwischen Fördern und Fordern ist für Antonius Schulte ein wichtiger Aspekt, den er schon seit seiner Zeit als Lehrer praktiziert und auch bei Teamwork Höxter umsetzt. Man müsse bereit sein zu sagen: „Das Ergebnis wollen wir haben, jetzt gucken wir, wie das klappt.“ Wer Menschen mit Behinderung auch anspruchsvolle Aufgaben zutraue und bereit sei, gemeinsam auf das Ziel hinzuarbeiten, erreiche es auch.

Und die Ergebnisse sprechen für sich. Mittlerweile hat man sich in der Region einen guten Ruf erarbeitet, den man auch gerne mit wiederholter guter Arbeit bestätigt. „Wir zeichnen uns nicht dadurch aus, besonders günstig zu sein“, gibt der Geschäftsführer zu. „Das heißt aber auch, dass wir Qualität liefern müssen, und das schaffen wir auch.“ An die Leistung kann und will man anknüpfen. Nächstes Jahr sollen zwei weitere Teams hinzukommen und auch weitere Arbeitsbereiche sollen je nach Möglichkeit erschlossen werden. Bei den Zukunftsplänen zeigt man sich so flexibel wie bei der Unternehmensgründung: „Auf Neues gehen wir offen zu.“

derung oder Erweiterung eines Inklusionsbetriebes. Für 6 Neugründungen und 18 Erweiterungen von Inklusionsbetrieben verfassten sie Stellungnahmen für Fördermittelgeber wie LWL, Land NRW, Stiftung Wohlfahrtspflege oder Aktion Mensch. Die seit Langem hohe Zahl der Erweiterungen zeigt die Expansionskraft dieser Unternehmen und bedeutet die Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen.

Die HWK-Beratung kann jedoch auch in Krisenzeiten eingesetzt werden. Dazu dient nicht selten als erster Ansatzpunkt das jährliche Monitoring aller Inklusionsunternehmen, welches durch die HWK-Beratungsstelle organisiert und ausgewertet wird. Die Unternehmen stellen ihre betriebswirtschaftliche Situation dar. Die anschließende Unternehmensanalyse trägt dazu bei, potenzielle Krisen frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die Monitoring-Zahlen ermöglichen neben tieferen Einblicken in die betriebswirtschaftliche Situation einzelner Unternehmen auch einen Überblick über die Gesamtsituation der Inklusionsbetriebe in Westfalen-Lippe.

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

2023 wurde erneut eine zweitägige Schulung zum Thema Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, durchgeführt vom Fachdienst Sucht & Psyche des LWL-Inklusionsamts Arbeit, in das Programm aufgenommen.

Die seit vielen Jahren in Zusammenarbeit mit der FAF GmbH angebotene Schulung für anleitende Personen in Inklusionsbetrieben zum Umgang mit chronisch psychisch erkrankten oder kognitiv behinderten Menschen wurde auch in 2023 durchgeführt.

Alljährlich wird eine dreitägige Tagung der LWL-Inklusionsbetriebe organisiert. In 2023 fand diese im Inklusionshotel „Aspethera“ in Paderborn statt, unter anderem mit den Themen Ausbildung, Aspekte höheren Lebensalters – möglichst lange Teilhabe am Arbeitsleben, Vorzeitiger Rentenbeginn und Erwerbsminderungsrente sowie dem Förderinstrument „Struktorentwicklungsprogramm“ der Aktion Mensch. Dieses Veranstaltungsformat wird regelmäßig gut nachgefragt, da es auch gleichzeitig sehr gute Möglichkeiten zum Austausch der Teilnehmenden untereinander bietet.

Veranstaltungen zum Vergaberecht, zum Steuerrecht für gemeinnützige Betriebe oder auch die etablierten Monitoring-Schulungen zählten zum Seminarprogramm der Betriebe.

Erstmals initiierte das LWL-Inklusionsamt Arbeit mit Unterstützung der HWK einen sehr gut nachgefragten Fachtag für Pädagogische Anleitungen, die nicht dem IFD angehören, um auch hier Wissen zu vermitteln, Anregungen für die regelmäßige Begleitung zu geben und Netzwerken zu ermöglichen.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltmann@lwl.org

13

Jobcoaching am Arbeitsplatz

13.1. Ein gutes Instrument etabliert sich weiter

Bereits seit 1989 wird Jobcoaching am Arbeitsplatz vom LWL-Inklusionsamt Arbeit als Leistung an Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung angeboten. Zunächst als Betriebliches Arbeitstraining bekannt geworden, dann im Laufe der Zeit umbenannt zum Jobcoaching, firmierte das Instrument im Jahr 2023 um zum „Jobcoaching am Arbeitsplatz“.

Das Instrument hat sich in den letzten Jahren stetig weiterentwickelt und so etabliert sich das Angebot als wirkungsvolle, eigenständige und klar definierte Leistung in der Fachpraxis. Mit dem am 13. Juni 2023 verkündeten Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes wurde das Jobcoaching in den Leistungskatalog der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben aufgenommen (in Kraft getreten am 1. Januar 2024).

Jobcoaching **allgemein** (darunter fällt auch Jobcoaching am Arbeitsplatz) kann von den öffentlich-rechtlichen Leistungsträgern, wie den Rehabilitationsträgern, als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (§49 Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 8 Satz 1 Nummer 2a SGB IX) oder den Integrations- beziehungsweise Inklusionsämtern als Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§185 Absatz 3 SGB IX) finanziert werden.

Jobcoaching am Arbeitsplatz wird in der Praxis eingesetzt, um bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu sichern oder die Erlangung eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Dabei kann Jobcoaching am Arbeitsplatz ein passendes Instrument

für unterschiedliche Ausgangssituationen sein. Zum Beispiel, wenn

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

Beim Jobcoaching am Arbeitsplatz integriert sich der ausgewählte Jobcoach in die betrieblichen Abläufe und verschafft sich einen detaillierten Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz. Mit einem systemischen Blick bezieht er dabei alle relevanten Akteure mit ein. Über einen durchschnittlichen Zeitraum von sieben Monaten kommt der Jobcoach ein bis dreimal pro Woche für circa zwei Stunden in den Betrieb und unterstützt den oder die Arbeitnehmer:in bei der individuellen Gestaltung von Lernprozessen unmittelbar am Arbeitsplatz. Die direkten Vorgesetzten und das Kollegium werden dabei aktiv in den Prozess involviert. Die konkreten Methoden und Ansätze variieren und sind spezifisch auf die Zielsetzung sowie die behinderungsbedingten und betrieblichen Bedarfe und Ressourcen ausgerichtet.

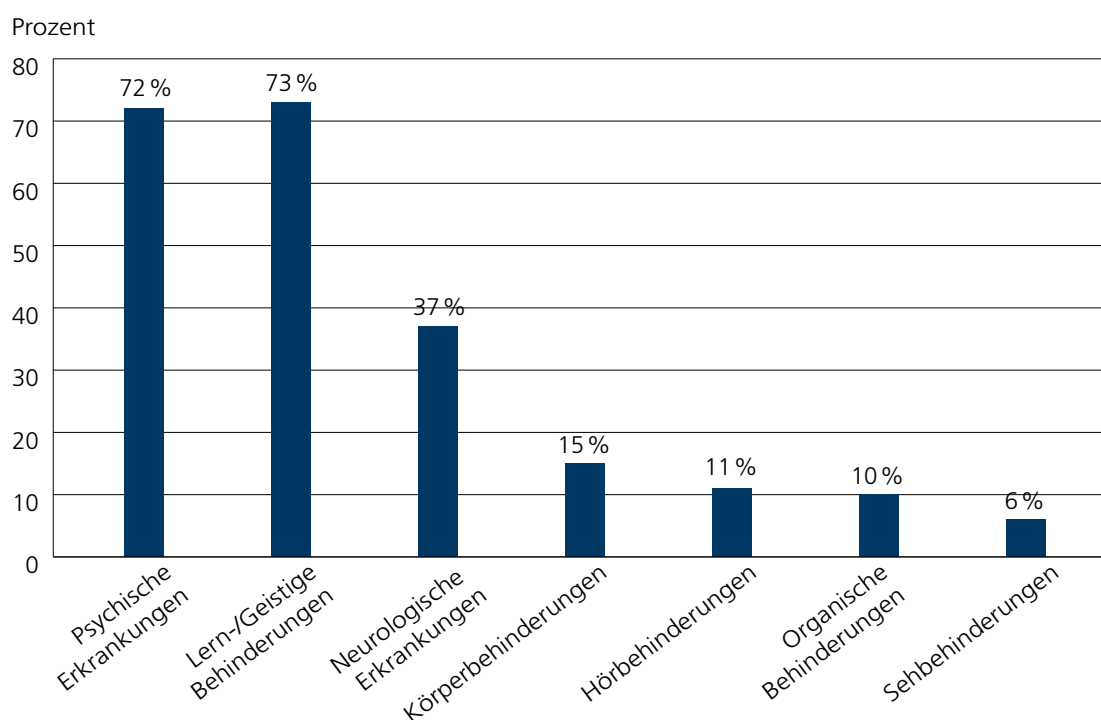
Jobcoaching am Arbeitsplatz in Zahlen

Im Jahr 2023 wurden 360 telefonische oder persönliche Beratungsgespräche rund um die Themen Jobcoaching am Arbeitsplatz und Jobcarving geführt. Dabei wurden insbesondere Fachkräfte aus den Integrationsfachdiensten, Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitgeber:innen und interessierte Arbeitnehmer:innen beraten. **Im Jahr 2023 wurden 224 Jobcoachings am Arbeitsplatz begleitet.** Bei 199 Jobcoachings am Arbeitsplatz wurde das Ziel verfolgt, ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu sichern und 18 Jobcoachings am Arbeitsplatz wurden zur Unterstützung des Übergangs aus

der WfbM oder der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt. Sieben Jobcoachings am Arbeitsplatz kamen im Rahmen der dualen Ausbildung zum Einsatz.

Jobcoaching am Arbeitsplatz ist vielfältig und flexibel einsetzbar. Das zeigt die Verteilung der anerkannten Behinderungen der Antragssteller:innen (Abbildung 1). Erstmals wurde im Jahr 2023 das Instrument Jobcoaching am Arbeitsplatz mit 33 Prozent insbesondere von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung wahrgenommen. Menschen mit einer seelischen Behinderung gehören mit 32 Prozent der Antragstellenden zur zweitgrößten Zielgruppe.

Abbildung 1: Behinderungshintergrund von durchgeführten Jobcoachings 2023



Ein Netzwerk verdichtet sich und gibt Raum für neue Angebote

Wer denkt nicht gleich an ein Spinnennetz, wenn der Begriff des Netzwerkes genannt wird? Je dichter die Spinne ihr Netz spinnt, umso erfolgreicher wird sie Beute machen. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit sieht sich als diejenigen, die ein Netz spinnen. Nicht um Beute zu machen, sondern um den Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf ein Netz zu bieten, welches sie bei Bedarf auffängt und ihnen die passgenaue Leistung zukommen lässt, welche sie benötigen.

Im Bereich Jobcoaching am Arbeitsplatz sind dies individuelle Qualifizierungsangebote für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung unmittelbar am Arbeitsplatz. Hierfür hat das LWL-Inklusionsamt Arbeit in jahrzehntelanger Arbeit ein großes Netzwerk an Unterstützenden aufgebaut. Wir denken dabei insbesondere an die Integrationsfach-

dienste (IFD), an Inklusionsunternehmen und engagierte Arbeitgebende aus der freien Wirtschaft, an Werkstätten für Menschen mit Behinderung, an sozialpädagogische Fachkräfte und Funktionsträger:innen. Gerade im Jahr 2023 konnte das Angebot Jobcoaching am Arbeitsplatz auch bei den EAA, den einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgebende, platziert und das Netz dadurch noch bedarfsorientierter gesponnen werden.

Verbreitung des Instrumentes Jobcoaching am Arbeitsplatz

Das Instrument des Jobcoachings am Arbeitsplatz wurde im regelhaften Fortbildungsangebot des LWL-Inklusionsamts Arbeit bei den Integrationsfachkräften der IFD platziert. Nicht nur neue Fachkräfte bei den IFD fühlten sich angesprochen, sondern auch langjährig

Interview

Herr Süß, wie sind Sie auf das Thema Jobcoaching am Arbeitsplatz aufmerksam geworden?

Stefan Süß: Aufmerksam geworden auf das Thema bin ich durch den Hinweis einer anderen Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit dem Kursprogramm des LWL-Inklusionsamts Arbeit.

Welchen Bedarf sehen Sie bei den Lehrkräften an den Grundschulen?

Stefan Süß: Wir stehen im Jahr 2024 einem großen Lehrkräftemangel im Grundschulbereich gegenüber. Immer mehr Vertretungsverträge und Personal, das über keine Lehrbefähigung verfügt, muss durch die Lehrkräfte mitbetreut werden. Das erzeugt einen zunehmend hohen Arbeitsdruck, der sich in Belastungsempfinden äußert. Es fällt den Lehrkräften immer schwerer, sich von dieser Arbeitsbelastung abzugrenzen und sich entsprechend zu organisieren. Hilfen und Fortbildungen, mit dieser Belastung umzugehen, fehlen.

Warum sehen Sie den von Ihnen beschriebenen Bedarf als so ausgeprägt an?

Stefan Süß: Die Situation durch die Coronapandemie, die mehr als zwei Jahre gedauert hat, zudem durch die Kriegs- und Flüchtlingsproblematiken führt nicht selten zu schnellen Handlungsbedarfen. Sicherlich trägt auch die Digitalisierung und damit immer häufigere Erreichbarkeit dazu bei, dass der Stressfaktor ansteigt. Das sehe ich besonders bei schon erkrankten bzw. behinderten Menschen, die dadurch schon belastet sind, als zusätzliches Problem an.

Haben Sie bereits Erfahrungen dahin gehend, dass eine Veränderungsbereitschaft bei potenziellen Antragstellenden vorliegt?

Stefan Süß: Es fällt in Beratungsgesprächen schon auf, dass die Bereitschaft zur Veränderung vorhanden ist. Allerdings fehlt es den betroffenen Personen oft an Lösungsansätzen und -strategien, diese auch im Berufsalltag umzusetzen beziehungsweise vom Grunde her überhaupt ermöglicht zu bekommen. Sicherlich leistet

erfahrene Fachkräfte. Über den Austausch mit den IFD, über die in der Regel die Maßnahme Jobcoaching am Arbeitsplatz initiiert wird, entstand die Idee, noch weiter vorne anzusetzen und ein Fortbildungsangebot an Funktionsträgerinnen und -träger der Betriebe zu richten – also speziell für Schwerbehindertenvertreter:innen (SBV). Diese sind in den Betrieben das Bindeglied zu den Menschen mit Schwerbehinderung und vertreten deren Interessen. Durch das Wissen über das Jobcoaching am Arbeitsplatz können die SBV schon frühzeitig bei bestehenden Arbeitsproblematiken die Integrationsfachkräfte beim IFD hinzuziehen.

In 2023 wurde ein entsprechendes Angebot – gerichtet an Schwerbehindertenvertretungen – in das Fortbildungsprogramm des LWL-Inklusionsamts Arbeit aufgenommen. So wurde die Schwerbehindertenver-

tretung der Grundschullehrkräfte auf das Instrument aufmerksam und sieht einen großen Bedarf an Jobcoaching am Arbeitsplatz für Lehrkräfte. Nicht nur an den Grundschulen, sondern bei allen Schulformen.

Stefan Süß ist neben der Funktion als Schwerbehindertenvertrauensperson für Lehrkräfte und pädagogisches Personal an Grundschulen beim Schulamt für den Kreis Steinfurt auch als stellvertretende Schwerbehindertenvertrauensperson für Lehrkräfte und pädagogisches Personal an Grundschulen bei der Bezirksregierung Münster und beim Ministerium für Schule und Bildung in Düsseldorf tätig. Er stand der Fachkoordination Jobcoaching am Arbeitsplatz für ein Interview zur Verfügung. Dieses bietet Einblick in diesen besonderen Bereich und gibt Aufschluss darüber, warum der Bedarf hier so sichtbar geworden ist.

das Betriebliche Eingliederungsmanagement seinen Teil, allerdings fehlt es an Möglichkeiten, noch viel früher präventiv tätig zu werden und damit Erkrankungen oder Ausfälle zu verhindern. Dazu ist es aus meiner Sicht auch unerlässlich, dass Schulleitungen intensiver für diese Problematik und Möglichkeit des Jobcoachings sensibilisiert werden.

Welche Rolle sehen Sie für sich als Schwerbehindertenvertretung, wenn Sie an Lehrkräfte denken, denen Sie ein Jobcoaching am Arbeitsplatz vorstellen möchten?

Stefan Süß: Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung sehe ich das Jobcoaching als zusätzliches Instrument an, um betroffenen Lehrkräften konkreter helfen zu können, indem man ihnen kompetente Ansprechpartner an die Hand gibt. Daher sehe ich meine Rolle als Lotse im System, die über die Beratung in Sachen Schwerbehinderung (also das Antragsverfahren) hinausgeht. Jeder Kollegin/jedem Kollegen das für ihn passende Angebot zusammenstellen und Hilfen an die Hand geben.

Inwieweit konnte die Fortbildung für Jobcoaching am Arbeitsplatz für Sie einen Wissenszuwachs bewirken?

Stefan Süß: Die Fortbildung hat mir aufgezeigt, was Jobcoaching überhaupt ist und wie man es ermöglichen kann, ja den jeweiligen Personen den Zugang dazu vermitteln kann. Mir war auch nicht bewusst, wie die Zusammenhänge im System sind und wer Ansprechpartner im Rahmen des Jobcoachings sein kann.

Würden Sie selber auch ein Jobcoaching wahrnehmen wollen, wenn Sie Betroffener wären?

Stefan Süß: Das würde ich auf jeden Fall machen. Das Gute liegt oft in der konkreten bedarfsgerechten Umsetzung. Ich habe vor Jahren auch schon selber ein weiteres Instrument nutzen können, um bedarfsgerecht wieder in den beruflichen Kontext zu finden, nämlich die stufenweise Wiedereingliederung. Dabei habe ich nur positive Erfahrungen gemacht.



Stefan Süß, Schwerbehinder-
tenvertrauensperson für
Lehrkräfte und pädagogisches
Personal an Grundschulen
beim Schulamt für den Kreis
Steinfurt, sowie stellvertre-
tende Schwerbehinderten-
vertretung für Lehrkräfte und
pädagogisches Personal an
Grundschulen bei der Bezirks-
regierung Münster und dem
Ministerium für Schule und
Bildung in Düsseldorf.

Die Idee, ein mögliches Jobcoachingangebot für Lehrkräfte- nicht nur an Grundschulen, sondern auch an den anderen Schulformen zu machen, wächst derzeit weiter. Eine besondere Herausforderung für Lehrkräfte ist allerdings die Gestaltung des Arbeitsplatzes der Lehrkräfte an sich – der Arbeitsplatz befindet sich im Klassenzimmer, im häuslichen Umfeld und gegebenenfalls in anderen schulischen Räumen. So wird es kreative Prozesse geben müssen, um ein Jobcoachingangebot für Lehrkräfte zu kreieren.

Ein Auftakt ist jedoch gemacht: Zu Beginn des Jahres 2024 wird das bisherige Instrument Jobcoaching am Arbeitsplatz bei einer Fachtagung der Bezirks- und

Hauptschwerbehindertenvertretungen aller Schulformen in NRW vorgestellt und es gibt Raum für gemeinsames Denken und Planen. Gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen werden die Mitarbeiter:innen des LWL-Inklusionsamts Arbeit das Angebot „Jobcoaching am Arbeitsplatz Schule“ weiter verfolgen. Damit nimmt das LWL-Inklusionsamt Arbeit die Herausforderung weiter an, die Netzwerke auszubauen, um die Menschen in Westfalen-Lippe bedarfsorientiert zu unterstützen.

Fazit und Ausblick

Mit der gesetzlichen Grundlage wurde ein schon lange angestrebter Meilenstein erreicht. Nun gilt es, für die Praxis weitere Handlungssicherheit zu schaffen. Ein erster Schritt wurde mit einer auf BIH-Ebene abgestimmten Handlungsempfehlung zur Umsetzung von Jobcoaching am Arbeitsplatz umgesetzt.

Um das Angebot in Kooperation mit den gängigen Rehabilitationsträgern in die Fläche zu bringen, wird aktuell an einer gemeinsamen Verfahrensabsprache gearbeitet.

Auch die Sicherstellung der über die vielen Jahre gesammelten Erfahrungen und daraus resultierenden hohen Qualität soll ein Kernpunkt der Arbeit im Jahr 2024 sein. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe bietet seit nunmehr 15 Jahren eine Weiterbildung für Jobcoaching am Arbeitsplatz an und sichert unter anderem so die sehr gute Arbeit der im Einzelfall beauftragten Jobcoaches. Auch andere Inklusionsämter bieten bereits eine umfassende und qualitativ hochwertige Weiterbildung zum Jobcoach an.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe hat erste Schritte zum Aufbau eines „Bundesweiten Kompetenzzentrums für Jobcoaching am Arbeitsplatz“ ergriffen. Ziel soll die Verständigung auf ein gemeinsames Curriculum und somit die Sicherung der Qualität der Weiterbildung und bundesweit agierender Jobcoaches sein. Ein regelmäßiger Austausch und die stetige Weiterentwicklung des Angebotes sollen die Aufgaben des geplanten Kompetenzzentrums sein.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



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

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

14 Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und andere Leistungsanbieter

14.1. Mit Vernetzung Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene stärken und ausbauen

Eine enge Verzahnung mit den Mitgliedskörperschaften des LWL sowie dem Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales (MAGS) ist von besonderer Bedeutung – insbesondere weiterhin beim Thema Gewaltschutz und bei der Umsetzung des neuen Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG).

Der Gesetzgeber hat sowohl die örtlichen WTG-Behörden als auch den LWL in die Pflicht genommen. Hier gilt es auch in 2024, gemeinsam mit den Mitgliedskörperschaften entsprechend abgestimmte Prüfkonzepte für die Durchführung der Qualitätsprüfungen in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung weiter zu entwickeln. Eine enge Zusammenarbeit zwischen LWL und WTG-Behörden erfolgt unter anderem auch zur Vermeidung von Doppelprüfungen sowie eines damit verbundenen bürokratischen Aufwandes. Im Jahr 2023 war der LWL für 35.442 Beschäftigte im Arbeitsbereich der 59 westfälisch-lippischen Werkstätten Leistungserbringer.

Nach den zahlreichen bilateralen Austauschen mit den kommunalen Partnern in 2023 fand am 21. März 2024 ein Arbeitstreffen zwischen den 10 Mitgliedskörperschaften des LWL (Stadt Münster, Stadt Hagen, Kreis Steinfurt, Stadt Herne, Stadt Hamm, Kreis Borken, Kreis Minden-Lübbecke, Kreis Recklinghausen, Kreis Olpe, Hochsauerlandkreis) statt. Hier wurde die gute Zusammenarbeit gepflegt und der fachlich-inhaltliche Austausch intensiviert.

Generell wurde zur Feststellung und Bewertung der Wirtschaftlichkeit von WfbM und der vereinbarten

Qualität durch den §128 SGB IX dem Träger der Eingliederungshilfe ein gesetzliches Prüfungsrecht aus besonderem Anlass eingeräumt. Der durch die Vorschrift gestattete Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit dient zum einen der Gewährleistung einer qualitativ angemessenen Leistungserbringung und zum anderen einer wirtschaftlichen Verwendung der durch Steuergelder finanzierten Leistungen der Eingliederungshilfe. Es soll sichergestellt werden, dass die finanziellen Mittel nur für den vorgesehenen Zweck eingesetzt werden und der Leistungserbringer seine gesetzlichen und vertraglichen Pflichten erfüllt. Die Einhaltung der Vorgaben wird in den Prüfungen mittels eines Soll-Ist-Abgleichs festgestellt.

Den Prüfungen liegt grundsätzlich ein beratungsorientierter Ansatz zugrunde. Im Rahmen der Prüfungen werden den Leistungserbringern Möglichkeiten aufgezeigt, Verbesserungsprozesse im Sinne der Qualitätssteigerung umzusetzen. Die Beratungen sollen die Eigenverantwortlichkeit der Leistungserbringer für die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität einschließlich der Wirksamkeit stärken.

In der Prüfung kommt ein Prüfkatalog zum Einsatz, differenziert nach Leistungsbereichen.

Diese Kataloge operationalisieren die gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen und machen sie in der Praxis prüf- und belegbar. Sie dienen den Prüfer:innen zudem als Leitfaden für die Gespräche mit den Vertreter:innen des Leistungserbringers und den leistungsberechtigten Personen und strukturieren die Auswertung der Prüfergebnisse.

Mögliche Prüfbereiche sind derzeit:

- Gewaltschutz,
- Qualitätsmanagement,
- Dokumentation der Leistungserbringung im Einzelfall,
- Maßnahmenplanung,
- Personaleinsatz,
- Personalqualifizierung,
- Beteiligung und Einbindung von Nutzerinnen und Nutzern.

Die Prüfbereiche sind nicht abschließend zu benennen und es ist möglich, dass nur Teilbereiche relevant sind oder der Prüfkatalog weiterentwickelt wird.

Auch die Zusammenarbeit der Sozialplanung des LWL-Inklusionsamts Arbeit mit den Mitgliedskörperschaften in den jeweiligen lokalen Steuerungs- und Planungsgremien (LSP) beziehungsweise den Unterarbeitsgruppen Arbeit sorgte im Jahr 2023 für eine zunehmende Vernetzung und einen gewinnbringenden Austausch, auch im Hinblick auf den Gewaltschutz und die Qualitätsprüfungen.

Ferner wurden durch den regelmäßigen Austausch zwischen dem MAGS und dem LWL-Inklusionsamt Arbeit auch immer wieder Schnittstellen zwischen WTG-Behörden und LWL im Bereich Qualitätsprüfung und Gewaltschutz besprochen und definiert.

Auch im Jahr 2024 wird es weiter ein wichtiges Anliegen des LWL-Inklusionsamts Arbeit sein, die Vernetzung und Abstimmung mit den Mitgliedskörperschaften (insbesondere auch im Hinblick auf die Qualitätsprüfungen) zu fördern.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Sachbereichsleitung
WfbM und andere
Leistungsanbieter
Anja Sommer**

Telefon: 0251 591-3725

E-Mail: Anja.sommer@lwl.org

15

Modellprojekt „neue Teilhabeplanung Arbeit“ (nTA)

15.1. Ziel erreicht: Das Modell wirkt und wird zum Regelangebot

Am 14. November 2023 gab es grünes Licht aus dem LWL-Sozialausschuss und am 15. Dezember 2023 auch aus dem LWL-Landschaftsausschuss: Beide politischen Gremien haben sich für ein Ausrollen der im Modell erprobten Handlungsansätze auf ganz Westfalen-Lippe inklusive des entsprechenden Personalaufbaus ausgesprochen. Damit bekam die neue, personenzentrierte Teilhabeplanung Arbeit, die in sechs Regionen in Westfalen Lippe (in den Kreisen Herford, Siegen-Wittgenstein, Warendorf sowie den kreisfreien Städten Bochum, Hamm und Münster) von Anfang 2020 bis September 2022 erprobt und weiterentwickelt wurde, den benötigten politischen Rückenwind, um sukzessive auf alle Regionen Westfalen-Lippes übertragen zu werden.

Zum Hintergrund

Ziel des Modellvorhabens war es, ein ganzheitliches Fallmanagement mit drei inhaltlichen Schwerpunkten (Leistungen zur Teilhabe Arbeit der Eingliederungshilfe, Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz des Schwerbehindertenrechts sowie ein Übergangsmanagement inklusive Budget für Arbeit) zu erproben. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten damit quasi „wie aus einer Hand“ erbracht werden. Dazu gehörte auch der Auftrag, Gelingensfaktoren für eine rechtskreisübergreifende Fallbearbeitung zu ermitteln und daraus resultierend geeignete Instrumente und Prozesse zu entwickeln. Weiteres Ziel war (und ist weiterhin), insbesondere auch den Zugang zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) besser zu steuern, Alternativen zur Werkstatt aufzuzeigen und mehr Übergänge aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen und diese nachhaltig zu sichern.

Die Zusammenführung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Eingliederungshilfe mit denen des Schwerbehindertenrechts stellt sich in dieser Ausgestaltung als bislang bundesweit einmaliges Vorhaben dar und hat damit Pioniercharakter. Zudem wurde das Modellvorhaben während der Laufzeit kontinuierlich durch die Unternehmensberatung Firma con_sens begleitet und im Jahr 2022 abschließend evaluiert.

Erfolge und Erkenntnisse aus dem nTA-Modellvorhaben

Aus den vier zentralen Handlungsfeldern des Modellvorhabens

- Gesamt- und Teilhabeplanung
- Ganzheitliches Fallmanagement
- Übergangsprozesse und -förderung
- Netzwerke

haben sich folgende Erfolge und Erkenntnisse als bedeutsame Faktoren für den geplanten Ausrollprozess herausgestellt:

Etablierung von Formaten und Prozessen für eine personenzentrierte Teilhabeplanung

Mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) verband sich ab dem 1. Januar 2018 auch die rechtliche Verpflichtung weg von einem zuvor eher von den Leistungserbringern gesteuerten und hin zu einem personenzentrierten Ansatz in der Eingliederungshilfe und somit auch bei der Teilhabe am Arbeitsleben. Dies hätte auch ohne und unabhängig von dem LWL-Modellvorhaben inhaltliche Veränderungen in der Aufgabenwahrnehmung und zusätzliche Personalressourcen erfordert, um Prozesse, Formate und Instrumente für die durch das BTHG eingeführten Teil-

habe- und Gesamtplanverfahren zu entwickeln und zu etablieren.

In den sechs Modellregionen konnte zum einen aufgrund eines deutlich verbesserten Personalschlüssels in der Teilhabeplanung die personenzentrierte Bedarfsermittlung mittels des NRW-weit genutzten Bedarfsermittlungsinstrumentes (BEI_NRW) etabliert werden. Zielgerichtet wurden in persönlichen Gesprächen mit den Werkstattbeschäftigten deren Bedarfe rund um das Thema Arbeit ermittelt. Dadurch konnten an BEI_NRW Anpassungen und Konkretisierungen für den Teilhabebereich Arbeit vorgenommen werden.

Zum anderen wurden im Laufe der Modellzeit zusammen mit den WfbM diverse Instrumente und Formate (wie systematische Überprüfung der Außenarbeitsplätze auf potenzielle Übergänge, Etablierung von Inklusionskonferenzen in der Werkstatt, sozialplanerisches Gremium („Fachausschuss 2.0“)) entwickelt. Diese erwiesen sich als hilfreich und zielführend. Persönliche Kontakte zwischen LWL-Teilhabeplanung und WfbM-Beschäftigten gab es vor der Einführung des Modellvorhabens nur in Ausnahmefällen. Erst mit der flächendeckenden Umsetzung der Modellinstrumente und -formate erfüllt der LWL die BTHG-Anforderung „nicht über die Menschen zu sprechen, sondern mit den Menschen“.

Neu aufgestelltes Teilhabeplanverfahren

Mit Einführung des BTHG wurden die früheren Fachausschüsse abgelöst durch das Teilhabeplanverfahren Werkstatt. Hierüber verständigten sich die Reha-Träger in Nordrhein-Westfalen (Regionaldirektion der Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger und Landschaftsverbände als Träger der Eingliederungshilfe) auf der Grundlage einer Orientierungshilfe der BAGÜS in einer NRW-Rahmenvereinbarung zu einem Prozessablauf. Das Teilhabeplanverfahren wird im Großteil der

Fälle auf schriftlichem Weg mit einem vereinbarten Berichtswesen durchgeführt. Um als für den Arbeitsbereich der Werkstatt häufig für einen langen über mehrere Jahrzehnte dauernden Zeitraum zuständiger Leistungsträger wahrgenommen zu werden und frühzeitig steuernd Einfluss nehmen zu können, spricht der LWL in den Modellregionen die anderen Reha-Träger aktiv an und betreibt proaktive Beziehungspflege und Netzwerkarbeit. So ist der LWL schon frühzeitig bei der Aufnahme in das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der WfbM beteiligt und wirkt auf die Nutzung von Erkenntnissen aus KAoA-STAR und alternativer Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Förderangebote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hin.

Ganzheitliches Fallmanagement durch Formate und Prozesse

Fallbezogene und übergreifende sozialraumorientierte Austauschformate zwischen den Fachkräften aus Eingliederungshilfe und Schwerbehindertenrecht stellen einen ganzheitlichen Ansatz in der Fallbearbeitung sicher. Mit der Nutzung sozialplanerischer Ansätze und gemeinsam wahrgenommener Verantwortung für die Leistungen des LWL-Inklusionsamts Arbeit in einer Region gelingt es, alle LWL-Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben fachlich fundiert wie aus einer Hand zu erbringen.

Erfolge in den Übergängen aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Deutlich messbar ist der Erfolg bezüglich der Zielsetzung – im Laufe der Modellzeit trotz der Coronapandemie – bei den erreichten Fallzahlsteigerungen bei Werkstattübergängen und -alternativen, insbesondere auch im Vergleich zu den Nicht-Modellregionen (Basisregionen). **Ein Trend, der sich für das Jahr 2023 fortgesetzt hat und mit 158 Werkstattübergängen im Vergleich zu 109 im Jahr 2021 und 138 im Jahr 2022 nochmals deutlich gestiegen ist.**

Ein Vergleich der quartalsweisen Dichtewerte (Anzahl kumulierter Übergänge aus dem Arbeitsbereich der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt pro 1.000 WfbM-Beschäftigte) der Modell- und Basisregionen veranschaulicht den anhaltenden und sich im Modellzeitraum stetig verstärkenden Unterschied (vergleiche nachfolgende Abbildung). Ein bundesweiter Vergleich der Fallzahlen aller Eingliederungshilfeträger zum Budget für Arbeit nach §61 SGB IX zeigt, dass dies nicht vorrangig auf den allgegenwärtigen Personalmangel auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zurückgeführt werden kann. Eine Steigerung der Fallzahlen zum Budget für Arbeit ist im bundesweiten Vergleich nur vereinzelt erkennbar, der LWL ist hier deutlicher Spitzenreiter.

Bedeutung der Netzwerkarbeit

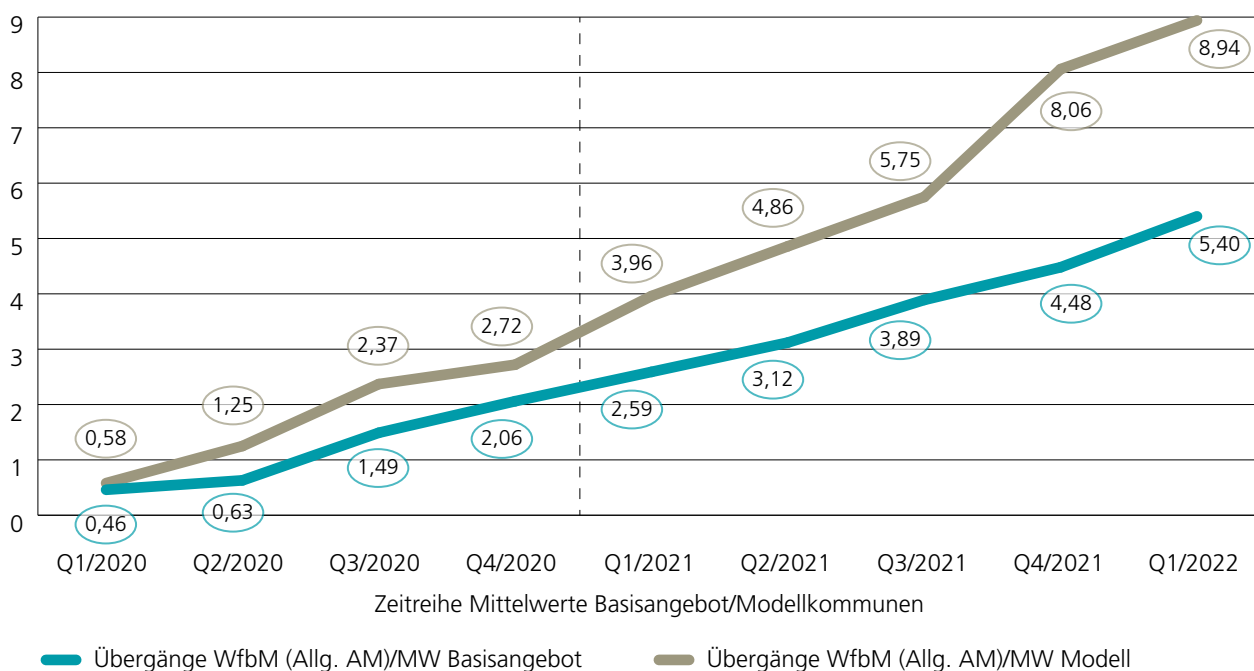
Schon früh wurde im Modellvorhaben erkannt, dass die Umsetzung der BTHG-Zielvorstellungen nach mehr Personenzentrierung, Selbstbestimmung und teilhabeorientierter Steuerung nur im Schulterschluss und in enger Zusammenarbeit mit einer Reihe von lokalen und regionalen Arbeitsmarktakteuren erreicht

werden kann. Daher wurden größere Auftaktveranstaltungen und kleinere Workshop-Formate mit verschiedenen Netzwerkpartner:innen aufgelegt. Wesentliche Netzwerkpartner:innen sind

- die Mitgliedskörperschaften mit ihren Fachstellen und Jobcentern,
- die Arbeitsagenturen,
- die Rentenversicherungen,
- die Integrationsfachdienste,
- die WfbM,
- weitere Leistungserbringer,
- Arbeitgeberverbände und -vertretungen wie Kammern und Innungen.

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit hat sich je nach Situation in den Regionen in bestehende Netzwerke eingebracht oder auch neue Strukturen und Netzwerke angestoßen. Neue Formate wie zum Beispiel das Zusammenbringen der jeweiligen in der konkreten Fallarbeit tätigen Fachkräfte von Arbeitsagenturen, Jobcentern, Fachstellen, Rentenversicherungen, Integrationsfachdiensten und des LWL-Inklusionsamts Arbeit wurden erfolgreich und mit Mehrwert und Erkenntnisgewinn für alle Beteiligten umgesetzt.

Abbildung 1: Übergangsdichte WfbM (aus: con_ses Abschlussbericht)



*Anzahl kumulierter Übergänge WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt pro 1.000 MmB des Bestands WfbM/AB

Abbildung 2: Netzwerkpartner:innen



Ausblick

Nach der politischen Beschlussfassung kann nun der Blick auf die übrigen 21 Regionen in Westfalen-Lippe gerichtet werden. Geplant ist, auch dort sukzessive ab 2024 die erfolgreich erprobten Formate und Prozesse der personenzentrierten Teilhabeplanung Arbeit und Übergangsförderung bis Ende 2026 einzuführen. Frei nach dem Motto „nach dem Modell ist vor dem Modell“ werden nun nach und nach die Kooperationspartner vor Ort informiert und die Zusammenarbeit zwischen dem LWL und den entsprechenden Akteuren intensiviert und weiterentwickelt. Waren die vergangenen Jahre von Pionierarbeit und konzeptioneller Entwicklung geprägt, folgt nun die Phase der Etablierung und Weiterentwicklung. Es gilt, die erzielten Erfolge zu festigen und zu übertragen. Spannend bleibt es damit in jedem Fall.

Der Fokus liegt zunächst auf der Etablierung der vom BTHG geforderten flächendeckenden personenzentrierten Teilhabeplanung Arbeit, der Übergangsförderung und der Entwicklung von regionalen Netzwerken. Dabei ist eine ausgewogene Relation von Ressourceneinsatz auf der einen und Entwicklung

BTHG-gerechter Standards in der Teilhabeplanung Arbeit auf der anderen Seite zu beachten.

Weitere Schritte mit einer intensivierten Sozialraumorientierung und Umsetzung des ganzheitlichen Ansatzes durch Einbezug des Schwerbehindertenrechts und Ausweitung der personenzentrierten Teilhabeplanung auf weitere Zielgruppen werden in den nächsten Jahren folgen.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit



**Referatsleiterin Modellvorhaben
neue Teilhabeplanung Arbeit und
Basisangebot WfbM**

Claudia Köper-Wolberg

Telefon: 0251 591-4468

E-Mail:

claudia.koeper-wolberg@lwl.org

16

Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation

16.1. Projekte umgesetzt, an Projekte anderer beteiligt und Netzwerke aufgebaut

Gut drei Jahre hat die Stabsstelle für Wissenschaft, Forschung und Evaluation des LWL-Inklusionsamts Arbeit jetzt gearbeitet und einiges erreicht:

Eine Reihe von eigenen kleineren und größeren Forschungsprojekten sind umgesetzt. Sie hat sich an Projekten anderer beteiligt, die Ergebnisse der Arbeit bei verschiedenen Anlässen vorgetragen und in verschiedenen Medien vorgestellt und außerdem ist ein veritables Netzwerk in der Forschungslandschaft aufgebaut worden. Sie können sich auf der Homepage (<https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/beratung/stabstelle-wfe/>) der Stabsstelle zu den bisherigen Projekten, Vorträgen und Veröffentlichungen weiter informieren.

Leider ist die Arbeit der Stabsstelle zurzeit weitgehend zum Erliegen gekommen, da die Stelleninhaberin im Dezember 2023 überraschend verstorben ist. Das LWL-Inklusionsamt Arbeit prüft die Möglichkeiten, die Stabsstelle fortzuführen und alsbald wieder mit Leben zu füllen.

Neben der weiteren Beteiligung an Projekten anderer wie IGEL-A der Hochschule für Gesundheit Bochum und GIGA-Gebärdensprachenapp konnte die Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) fortgeführt werden.

Das Projekt Frauen mit Behinderung konnte vorläufig abgeschlossen werden. Im letzten Jahresbericht konnten Sie dazu schon weitere Informationen lesen. Die Erkenntnis aus dem Projekt lautet: Wir können mit unseren Daten statistisch beschreiben, wo Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind und wie die Geschlechterver-

hältnisse sich darstellen. Auch tragen die Leistungen und Angebote des LWL nicht zu einer weiteren Verschlechterung der Teilhabe am Arbeitsleben bei, sondern sind individuell sehr hilfreich. Aber wir können mit den verfügbaren Daten zu wenig Aussagen dazu machen, warum Frauen mit Behinderung im Beruf Erfolg oder keinen Erfolg haben. Auch zu dem Thema, warum Frauen mit Behinderung die gewählten Berufswege einschlagen und wie eine Benachteiligung im Arbeitsmarkt weiter abgebaut werden kann, kann keine Aussage getroffen werden. Dieses sind die nächsten Forschungsfragen, die wir gerne zusammen mit anderen Institutionen aufarbeiten wollen.

Als weiteres Projekt, diesmal im Bereich Digitalisierung, konnte das Projekt OmniAssist, das wir zusammen mit der Technischen Hochschule Lemgo und dem Fraunhofer-Institut Lemgo durch die Firma delta 3 GmbH haben umsetzen lassen, abgeschlossen werden. Es gibt digitale Hilfsmittel am Markt, die in Form einer App auf Handy oder Tablet bei der Aufgabenerledigung unterstützen und so insbesondere auch Menschen mit einer geistigen Behinderung aber auch anderen Behinderungen die Arbeit erleichtern. Es fehlte bisher an der Unterstützung einer systematischen Markteinführung. Hier setzte das Projekt OmniAssist an. Im Projekt gelang es bei 7 Inklusionsbetrieben eine Potenzialanalyse durchzuführen und bei 6 dieser Betriebe auch eine Machbarkeitsstudie umzusetzen. Innerhalb dieser Studien wurde erkundet, wie der Digitalisierungsstand der Unternehmen ist, wo durch Digitalisierungshilfe Arbeit von Menschen mit Behinderung gut zu machen ist und wie diese Hilfsmittel eingeführt werden können und die Betriebsstrukturen und Betriebskulturen positiv entwickelt

werden können. Im Grunde handelt es sich um eine Verstetigungsforschung, nämlich wie es gelingt, eine schon gut entwickelte Unterstützungstechnik in den Betrieb zu bekommen. Dazu setzte das LWL-Inklusionsamt Arbeit auch das Instrument Innovationsgutschein ein.

Nach Abschluss des Projektes können Betriebe jetzt regulär im Rahmen der Begleitenden Hilfen auf den Innovationsgutschein mit Potenzialanalyse und Machbarkeitsstudie zurückgreifen und so digitale Techniken für Menschen mit Behinderung im Betrieb einsetzen.

Zum Ende des Jahres gab es dann noch ein wirkliches Highlight. Nachdem die Projekte auch auf der 6. Community Health Konferenz in Bochum vorgestellt werden konnten, gab es die Gelegenheit bei der 35th Australian Conference on Human-Computer Interaction in Wellington Neuseeland zusammen mit den Kolleg:innen aus Lemgo einen Workshop zur digitalen Unterstützung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben zu gestalten.

Im Jahr 2023 wurden alleine 9 Veröffentlichungen zu den verschiedenen Themen in verschiedenen Fachmedien platziert. Eine weitere Veröffentlichung konnte posthum im Jahr 2024 erscheinen. Die Liste der Veröffentlichungen findet sich auf der Homepage.

Verantwortlich im LWL-Inklusionsamt Arbeit

N.N.
**Stabsstelle Wissenschaft, Forschung
und Evaluation**

Zur Zeit erreichbar über
Michael Wedershoven
Abteilungsleitung LWL-Inklusionsamt Arbeit
Telefon: 0251 591-3811
E-Mail: michael.wedershoven@lwl.org

17

Anhang

17.1. 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:

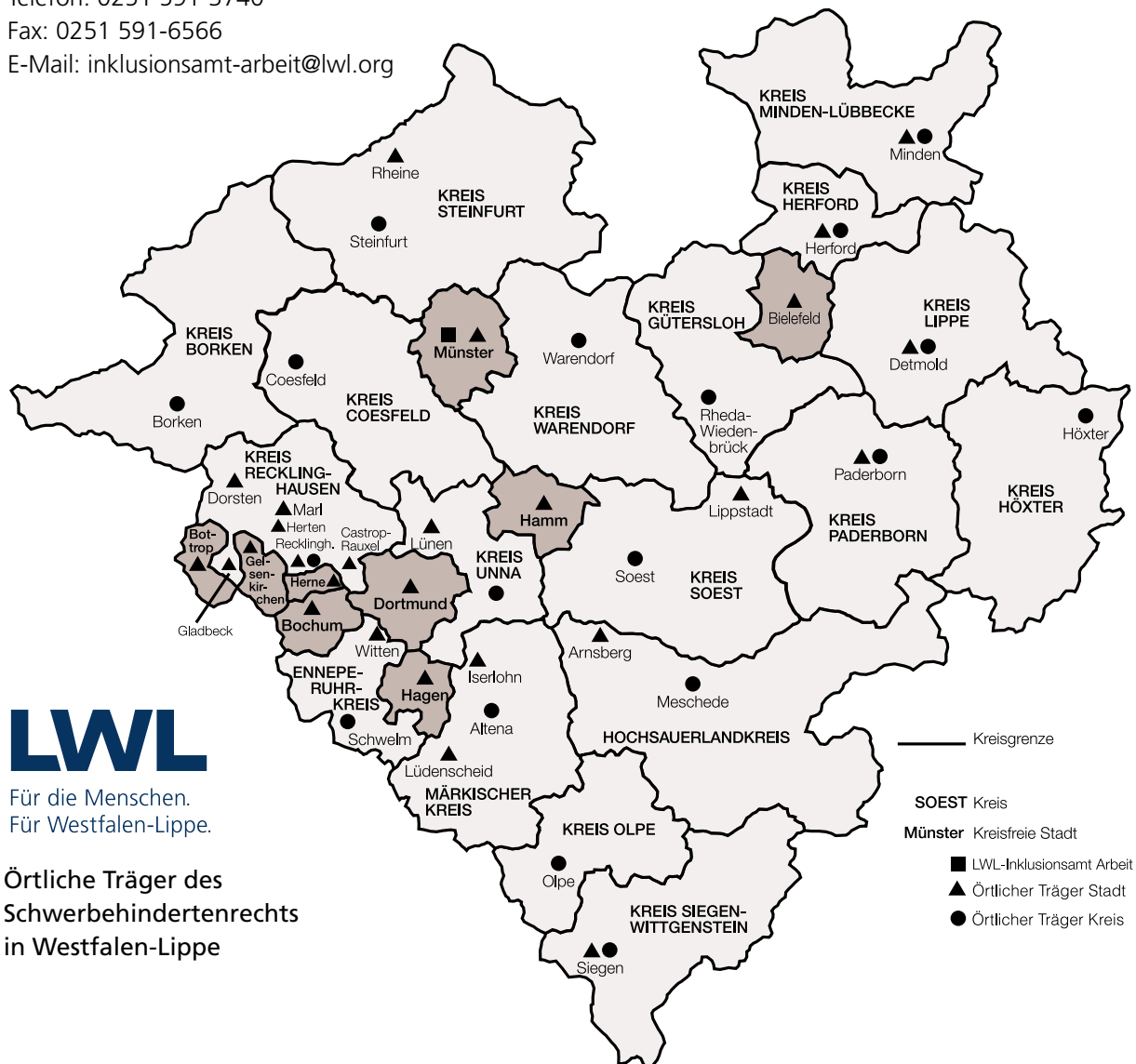
www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de oder www.bih.de

LWL-Inklusionsamt Arbeit

Telefon: 0251 591-3740

Fax: 0251 591-6566

E-Mail: inklusionsamt-arbeit@lwl.org



17.2. Ansprechpersonen im LWL-Inklusionsamt Arbeit

LWL-Inklusionsamt Arbeit

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

Leitung des LWL-Inklusionsamts Arbeit

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

Stabsstelle Wissenschaft, Forschung und Evaluation

N. N.

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

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

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

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

Sachbereichsleitung Querschnitt und IT

Uschi Medding

Telefon: 0251 591-3562

E-Mail: uschi.medding@lwl.org

Sachbereichsleitung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit

Petra Wallmann

Telefon: 0251 591-3461

E-Mail: petra.wallmann@lwl.org

Referatsleitung Finanzen

Daniel Brinkmann

Telefon: 0251 591-4862

E-Mail: daniel.brinkmann@lwl.org

Sachbereichsleitung Vergütungen und Verträge

Jörg Rüffer

Telefon: 0251 591-3970

E-Mail: joerg.rueffer@lwl.org

Sachbereichsleitung Abrechnung

Miriam Sprado

Telefon: 0251 591-3971

E-Mail: miriam.sprado@lwl.org

Referatsleitung Einzelfallhilfen Schwerbehindertenrecht, Bergmannsversorgungsschein NRW

Cornelia Kurtz

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail: cornelia.kurtz@lwl.org

Sachbereichsleitung Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz

Katja Debus

Telefon: 0251 591-3575

E-Mail: katja.debus@lwl.org

Sachbereichsleitung Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz

Irmis Heeke

Telefon: 0251 591-4433

E-Mail: irmi.heeke@lwl.org

Referatsleitung Teilhabe Arbeit – Fachliche Angebote

Ralph Peya

Telefon: 0251 591-272

E-Mail: ralph.peya@lwl.org

Sachbereichsleitung für die Bereiche Inklusionsbetriebe und LWL-Budget für Arbeit

Michael Veltmann

Telefon: 0251 591-3826

E-Mail: michael.veltman@lwl.org

Sachbereichsleitung Technischer Beratungsdienst

Frank Schrapper

Telefon: 0251 591-3580

E-Mail: frank.schrapper@lwl.org

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

Johanna Korte

Telefon: 0251 591-3202

E-Mail: johanna.korte@lwl.org

Sachbereichsleitung für WfbM und andere Leistungsanbieter

Anja Vonstein

Telefon: 0251 591-3725

E-Mail: anja.vonstein@lwl.org

Sachbereichsleitung IFD-Steuerung, Fachdienste

Inklusionsbegleitung und Sinnesbehinderungen, Übergang Psyche + Arbeit

Daniela Wolff

Telefon: 0251 591-4724

E-Mail: daniela.wolff@lwl.org

Referatsleitung Modellvorhaben neue Teilhabeplanung Arbeit und Basisangebot WfbM

Claudia Köper-Wolberg

Telefon: 0251 591-4468

E-Mail: claudia.koeper-wolberg@lwl.org

Sachbereichsleitung Modellvorhaben neue Teilhabeplanung Arbeit

Sabine Ruffer

Telefon: 0251 591-6983

E-Mail: sabine.rueffer@lwl.org

Sachbereichsleitung Modellvorhaben neue Teilhabeplanung Arbeit und
Übergangsmanagement/Budget für Arbeit

Stephan Gall

Telefon: 0251 591-4124

E-Mail: stephan.gall@lwl.org

Sachbereichsleitung neue Teilhabeplanung Arbeit/Region Nord

Jennifer Sunder/Christina Jostmeier

Telefon: 0251 591-6987 und 0251 591-3762

E-Mail: jennifer.sunder@lwl.org und christina.jostmeier@lwl.org

Sachbereichsleitung Basisangebot WfbM

Petra Schmitz

Telefon: 0251 591-6518

E-Mail: petra.schmitz@lwl.org



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**
News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

17.3. Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe

Stadt Bielefeld und Kreis Gütersloh

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

Stadt Hagen/Ennepe-Ruhr-Kreis

Integrationsfachdienst
Bergstraße 81
58095 Hagen
Fax: 02331 9184-53
Telefon: 02331 9184-0

Städte Bochum und Herne

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

Stadt Hamm – Unna

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

Kreise Coesfeld und Borken

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

Kreis Herford

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

Stadt Dortmund

Integrationsfachdienst
Clemens-Veltum-Straße 104
44147 Dortmund
Fax: 0231 589784-29
Telefon: 0231 589784-18

Hochsauerlandkreis

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

Städte Gelsenkirchen, Bottrop, Gladbeck

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

Kreis Lippe

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



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

Märkischer Kreis

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

Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe

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

Kreis Minden-Lübbecke

Integrationsfachdienst
Hermannstraße 21
32423 Minden
Telefon: 0571 88804-5910

Kreis Soest

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

Stadt Münster

Integrationsfachdienst
Dahlweg 112
48153 Münster
Fax: 0251 986289-15
Telefon: 0251 986289-30

Kreis Steinfurt

Integrationsfachdienst
Hemelter Straße 6
48429 Rheine
Fax: 05971 14537
Telefon: 05971 94882-320

Kreise Paderborn und Höxter

Integrationsfachdienst
Bahnhofstraße 11
33102 Paderborn
Telefon: 0178 326-7090

Kreis Unna

Integrationsfachdienst
Technopark Kamen
Lünener Straße 211
59174 Kamen
Telefon: 02381 587-556

Kreis Recklinghausen

Integrationsfachdienst
Kaiserwall 19
45657 Recklinghausen
Fax: 02361 93664-29
Telefon: 02361 93664-15

Kreis Warendorf

Integrationsfachdienst
Warendorfer Straße 81
59227 Ahlen
Fax: 02382 855639-9
Telefon: 02382 855639-8

17.4. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Westfalen-Lippe

Region Nord

Kreis Borken, Bottrop, Kreis Coesfeld,
Gelsenkirchen, Münster, Kreis Recklinghausen,
Kreis Steinfurt, Kreis Warendorf

Handwerkskammer Münster
Bismarckallee 1
48151 Münster
Tel.: 0251 5203-321

Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen
Sentmaringer Weg 61
48151 Münster
Tel.: 0251 707-348

Landwirtschaftskammer - NRW
Nevinghoff 40
48147 Münster
Tel.: 0251 2376-314

Integrationsfachdienst Kreise Coesfeld
und Borken – Derzeit nicht besetzt
DRK-gemeinnützige Gesellschaft für Soziale Arbeit
und Bildung im Kreis Borken mbH
Röntgenstraße 6
46325 Borken
Tel.: 01761 8029 826

Integrationsfachdienst Kreis Recklinghausen
Diakonisches Werk im Kirchenkreis Recklinghausen
gGmbH
Kaiserwall 19
45657 Recklinghausen
Tel.: 02361 93664-15

Integrationsfachdienst Kreis Steinfurt
Lernen fördern e. V., Kreisverband Steinfurt
Hemelter Straße 6
48429 Rheine
Tel.: 0173 9063527

Koordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit
0251 591-5265

Region Ost

Bielefeld, Kreis Gütersloh, Kreis Herford, Kreis
Höxter, Kreis Lippe, Kreis Minden-Lübbecke,
Kreis Paderborn

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe
zu Bielefeld
Campus Handwerk 1
33613 Bielefeld
Tel.: 0521 5608-343

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen
zu Bielefeld
Elsa-Brandström-Straße 1-3
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 554-179

Industrie- und Handelskammer Lippe zu
Detmold – Derzeit nicht besetzt
Leonardo-Da-Vinci-Weg 2 32760 Detmold
Tel: 05231 7601-0

Landwirtschaftskammer – NRW
Nevinghoff 40
48147 Münster
Tel.: 0251 2376-314

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)
in Westfalen-Lippe finden Sie im Internet unter
www.eaa-westfalen-lippe.de oder über den QR-Code.



Integrationsfachdienst Stadt Bielefeld und
Kreis Gütersloh
proWerk Betriebe Bethel
Karl-Siebold-Weg 9
33617 Bielefeld
Tel.: 0521 144-4451

Integrationsfachdienst Kreis Lippe
Netzwerk Lippe gGmbH
Braunenbrucher Weg 18
32758 Detmold
Tel.: 05231 6403-691

Integrationsfachdienst Kreis Minden-Lübbecke
Diakonie Stiftung Salem gGmbH
Hermannstraße 21
32423 Minden
Tel.: 0571 8880459-20

Koordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit
0251 591-5265

Region Mitte

Bochum, Dortmund, Ennepe-Ruhr-Kreis, Hagen,
Hamm, Herne, Kreis Soest, Kreis Unna

Handwerkskammer Dortmund
Ardeystraße 93
44141 Dortmund
Tel.: 0231 5417-354

Industrie- und Handelskammer Dortmund
Märkische Straße 120
44141 Dortmund
Tel.: 0231 5417-354

Industrie- und Handelskammer Arnberg,
Hellweg-Sauerland
Königstraße 18
59821 Arnberg
Tel.: 02931 878-126

Südwestfälische Industrie- und Handelskammer
zu Hagen
Bahnhofstraße 18
58095 Hagen
Tel.: 02331 390-302

Landwirtschaftskammer – NRW
Nevinghoff 40
48147 Münster
Tel.: 0251 2376-314

Integrationsfachdienst Städte Bochum und
Herne
Diakonie Ruhr Teilhabe Arbeit Rehabilitation
gemeinnützige GmbH
Alleestraße 144
44793 Bochum
Tel.: 0234 91464-176

Integrationsfachdienst Stadt Dortmund
Caritasverband Dortmund e.V.
Clemens-Veltum-Straße 104
44147 Dortmund
Tel: 0231 776666-14

Integrationsfachdienst Hochsauerlandkreis
Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.
Schützenstraße 10
59872 Meschede
Tel.: 0291 2900-131

Koordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit
0251 591-5262

Region Süd

Hochsauerlandkreis, Märkischer Kreis,
Kreis Olpe, Kreis Siegen-Wittgenstein

Handwerkskammer Südwestfalen

Brückenplatz 1
59821 Arnsberg
Tel.: 02931/877 490

Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen

Bahnhofstraße 18
58095 Hagen
Tel.: 02331 390-302

Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland

Königstraße 18
59821 Arnsberg
Tel.: 02931 878-126

Landwirtschaftskammer – NRW

Nevinghoff 40
48147 Münster
Tel.: 0251 2376-314

Integrationsfachdienst Hochsauerlandkreis

Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.
Schützenstraße 10
59872 Meschede
Tel.: 0291 2900-131

Integrationsfachdienst Kreise Siegen- Wittgenstein/Olpe

RESELVE gGmbH
Seelbacher Weg 15
57072 Siegen
Tel.: 0271 703252-52

Koordination im LWL-Inklusionsamt Arbeit
0251 591-5262

The background is a vibrant, abstract composition of colorful splatters and particles in shades of blue, yellow, red, and purple. A large, semi-transparent circle is overlaid on the left side, and a vertical white line is positioned to the left of the main text.

INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**

News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

17.5. Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe

Städte

Stadt Arnsberg

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Clemens-August-Straße 120
59821 Arnsberg
Telefon: 02932 201-0

Stadt Castrop-Rauxel

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

Stadt Gelsenkirchen

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

Stadt Bielefeld

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

Stadt Detmold

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

Stadt Gladbeck

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

Stadt Bochum

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

Stadt Dorsten

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

Stadt Hagen

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

Stadt Bottrop

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

Stadt Dortmund

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

Stadt Hamm

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

Unsere Örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts finden sie
im Internet unter: <https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/>
oder über den QR-Code.



Stadt Herford

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hansastraße 33
(Im Gebäude
der Agentur für Arbeit)
32049 Herford
Telefon: 05221 189-0

Stadt Lippstadt

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

Stadt Münster

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

Stadt Herne

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

Stadt Lünen

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

Stadt Paderborn

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

Stadt Herten

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

Stadt Marl

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

Stadt Recklinghausen

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

Stadt Iserlohn

Fachstelle für Behinderung
und Arbeit
Werner-Jakobi-Platz 12
58636 Iserlohn
Telefon: 02371 217-0

Stadt Minden

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

Stadt Rheine

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

Stadt Siegen

Fachstelle für behinderte
Menschen im Beruf
Rathaus Weidenau
Weidenauer Straße 215
57076 Siegen
Telefon: 0271 404-0

Stadt Witten

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

Kreise

Kreis Borken

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

Kreis Gütersloh

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

Kreis Höxter

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

Kreis Coesfeld

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

Kreis Herford

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hansastraße 33
32049 Herford
Telefon: 05221 189-0

Kreis Lippe

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Felix-Fechenbach-Straße 5
32756 Detmold
Telefon: 05231 62-0

Ennepe-Ruhr-Kreis

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Hauptstraße 92
58332 Schwelm
Telefon: 02336 93-0

Hochsauerlandkreis

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Kreishaus Brilon
Am Rothaarsteig 1
59929 Brilon
Telefon: 02961 94-0

Märkischer Kreis

Fachstelle für Behinderte
Menschen im Beruf
Kreishaus II
Bismarckstraße 17
58762 Altena
Telefon: 02352 966-60

Kreis Minden-Lübbecke

Fachstelle Behinderte
Menschen im Beruf
Portastraße 13
32423 Minden
Telefon: 0571 807-0

Kreis Recklinghausen

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

Kreis Steinfurt

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

Kreis Olpe

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

Kreis Siegen-Wittgenstein

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

Kreis Unna

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

Kreis Paderborn

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

Kreis Soest

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

Kreis Warendorf

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

17.6. Leistungen aus der Ausgleichsabgabe in den Mitgliedskörperschaften in Westfalen-Lippe im Jahr 2023

Auszahlungen des Inklusionsamts Arbeit und der Fachstellen im Haushaltsjahr 2023,
aufgeteilt nach Mitgliedskörperschaften des LWL

Mitgliedskörperschaft	Auszahlungen 2023 des InA in Euro	Auszahlungen 2023 aller Fachstellen in der Mitgliedskörperschaft in Euro*	Auszahlungen gesamt
Stadt Bielefeld	3.074.483,88	197.971,97	3.272.455,85
Stadt Bochum	1.748.197,24	145.403,43	1.893.600,67
Stadt Bottrop	128.954,41	88.411,97	217.366,38
Stadt Dortmund	2.808.631,16	302.872,67	3.111.503,83
Stadt Gelsenkirchen	1.938.308,91	70.596,70	2.008.905,61
Stadt Hagen	1.530.352,35	126.798,51	1.657.150,86
Stadt Hamm	684.070,76	145.258,47	829.329,23
Stadt Herne	94.086,83	9.884,96	103.971,79
Stadt Münster	4.234.555,98	196.993,70	4.431.549,68
Kreis Borken	3.761.797,35	243.897,90	4.005.695,25
Kreis Coesfeld	794.468,15	111.780,97	906.249,12
Ennepe-Ruhr-Kreis	829.382,29	182.130,93	1.011.513,22
Kreis Gütersloh	1.652.346,78	90.436,33	1.742.783,11
Kreis Herford	1.186.031,00	71.405,98	1.257.436,98
Hochsauerlandkreis	1.931.129,66	58.833,16	1.989.962,82
Kreis Höxter	204.400,10	24.317,71	228.717,81
Kreis Lippe	2.550.181,33	113.688,03	2.663.869,36
Märkischer Kreis	2.122.170,89	168.940,82	2.291.111,71
Kreis Minden-Lübbecke	1.571.786,39	164.405,91	1.736.192,30
Kreis Olpe	293.835,24	0,00	293.835,24
Kreis Paderborn	2.212.546,63	177.918,88	2.390.465,51
Kreis Recklinghausen	2.199.774,24	215.044,52	2.414.818,76
Kreis Siegen-Wittgenstein	1.676.063,61	145.625,85	1.821.689,46
Kreis Soest	2.151.384,74	208.736,30	2.360.121,04
Kreis Steinfurt	2.836.845,30	570.362,64	3.407.207,94
Kreis Unna	1.650.337,53	136.866,09	1.787.203,62
Kreis Warendorf	1.063.551,58	409.470,09	1.473.021,67
nicht zurechenbar	3.875.233,22	0,00	3.875.233,22
Gesamtsumme	50.804.907,55	4.378.054,49	55.182.962,04

*Angaben aus der Meldungen der örtlichen Träger über die statistischen Angaben für den Jahresbericht 2023.
Die Zahlen aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnsberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden.



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**
News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

17.7. Leistungen aus der Ausgleichs- abgabe der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts

17.7.1. Für Technische Arbeitshilfen gemäß §19 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Auszahlung in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	16	7	9	0	65.273,82 €
Bochum	2	1	1	0	19.049,76 €
Bottrop	2	1	1	0	21.649,95 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	1	1	0	0	12.168,75 €
Dorsten	2	1	1	0	1.164,00 €
Dortmund	23	8	15	0	135.994,45 €
Gelsenkirchen	9	4	5	0	17.064,19 €
Gladbeck	2	1	1	0	2.520,56 €
Hagen	10	4	6	0	41.663,61 €
Hamm	10	7	3	0	45.181,96 €
Herford	7	5	2	0	13.053,05 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	6	5	1	0	10.587,12 €
Iserlohn	1	1	0	0	1.563,01 €
Lippstadt	0	0	0	0	0,00 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	0	0	0	0	0,00 €
Minden	6	2	4	0	11.319,16 €
Münster	22	10	12	0	94.365,17 €
Paderborn	14	5	9	0	85.706,74 €
Recklinghausen	8	4	4	0	26.278,08 €
Rheine	11	5	6	0	26.094,15 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	1	1	0	0	1.552,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Auszahlung in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	11	7	4	0	33.327,81 €
Coesfeld	5	2	3	0	31.856,92 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	6	1	5	0	21.445,95 €
Gütersloh	9	3	6	0	26.643,67 €
Herford	3	2	1	0	9.039,30 €
HSK	8	5	3	0	16.483,18 €
Höxter	2	0	1	0	5.220,50 €
Lippe	3	2	1	0	14.935,75 €
Märkischer Kreis	6	2	4	0	9.647,16 €
Minden-Lübbecke	8	3	5	0	28.305,01 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	3	3	0	0	4.942,38 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	3	2	1	0	8.004,98 €
Soest	18	9	9	0	12.707,73 €
Steinfurt	30	18	12	0	103.384,89 €
Unna	12	6	6	0	41.878,66 €
Warendorf	16	8	8	0	69.400,48 €
Gesamt (für Städte und Kreise)	296	146	149	0	1.069.473,90 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnsberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

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

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Auszahlungen in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	4	1	3	0	23.379,30 €
Bochum	1	1	0	0	7.311,61 €
Bottrop	0	0	0	0	0,00 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	1	1	0	0	2.073,40 €
Dorsten	0	0	0	0	0,00 €
Dortmund	1	1	0	0	4.204,20 €
Gelsenkirchen	4	0	4	0	971,61 €
Gladbeck	0	0	0	0	0,00 €
Hagen	0	0	0	0	0,00 €
Hamm	0	0	0	0	0,00 €
Herford	1	1	1	0	2.541,68 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	1	0	1	0	153,51 €
Iserlohn	0	0	0	0	0,00 €
Lippstadt	3	2	1	0	11.573,94 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	1	0	1	0	465,29 €
Minden	2	0	1	0	705,05 €
Münster	3	2	1	0	3.375,55 €
Paderborn	2	1	1	0	5.018,22 €
Recklinghausen	9	5	4	0	17.472,86 €
Rheine	0	0	0	0	0,00 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	0	0	0	0	0,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Auszahlungen in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	0	0	0	0	0,00 €
Coesfeld	2	1	1	0	1.007,93 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	8	4	4	0	68.494,88 €
Gütersloh	0	0	0	0	0,00 €
Herford	1	1	0	0	3.223,07 €
HSK	3	1	2	0	5.925,34 €
Höxter	0	0	0	0	0,00 €
Lippe	2	2	0	0	30.193,91 €
Märkischer Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Minden-Lübbecke	0	0	0	0	0,00 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	4	3	1	0	25.825,28 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	1	1	0	0	7.886,71 €
Soest	0	0	0	0	0,00 €
Steinfurt	0	0	0	0	0,00 €
Unna	6	1	5	0	13.275,27 €
Warendorf	2	1	1	0	238.682,30 €
Gesamt (für Städte und Kreise)	62	30	32	0	473.760,91 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnsberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lauten daher durchgehen null.

17.7.3. Für Hilfen zur Wirtschaftlichen Selbstständigkeit gemäß §21 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	0	0	0	0	0,00 €
Bochum	0	0	0	0	0,00 €
Bottrop	0	0	0	0	0,00 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	0	0	0	0	0,00 €
Dorsten	0	0	0	0	0,00 €
Dortmund	0	0	0	0	0,00 €
Gelsenkirchen	0	0	0	0	0,00 €
Gladbeck	0	0	0	0	0,00 €
Hagen	0	0	0	0	0,00 €
Hamm	0	0	0	0	0,00 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	0	0	0	0	0,00 €
Iserlohn	0	0	0	0	0,00 €
Lippstadt	0	0	0	0	0,00 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	0	0	0	0	0,00 €
Minden	0	0	0	0	0,00 €
Münster	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Rheine	0	0	0	0	0,00 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	0	0	0	0	0,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	0	0	0	0	0,00 €
Coesfeld	1	1	0	0	7.250,00 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	1	0	1	0	185,63 €
Gütersloh	2	0	1	0	1.314,50 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
HSK	0	0	0	0	0,00 €
Höxter	0	0	0	0	0,00 €
Lippe	0	0	0	0	0,00 €
Märkischer Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Minden-Lübbecke	0	0	0	0	0,00 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0	0,00 €
Soest	0	0	0	0	0,00 €
Steinfurt	3	1	2	0	1.788,96 €
Unna	1	1	0	0	0,00 €
Warendorf	0	0	0	0	0,00 €
Gesamt (für Städte und Kreise)	8	3	4	0	10.539,09 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnsberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

17.7.4. Für Wohnungshilfen gemäß §22 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	0	0	0	0	0,00 €
Bochum	1	1	0	0	1.495,90 €
Bottrop	0	0	0	0	0,00 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	0	0	0	0	0,00 €
Dorsten	0	0	0	0	0,00 €
Dortmund	0	0	0	0	0,00 €
Gelsenkirchen	0	0	0	0	0,00 €
Gladbeck	0	0	0	0	0,00 €
Hagen	0	0	0	0	0,00 €
Hamm	1	1	0	0	1.880,68 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	1	0	1	0	979,92 €
Iserlohn	0	0	0	0	0,00 €
Lippstadt	0	0	0	0	0,00 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	0	0	0	0	0,00 €
Minden	0	0	0	0	0,00 €
Münster	1	0	1	0	8.961,89 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Rheine	0	0	0	0	0,00 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	0	0	0	0	0,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	0	0	0	0	0,00 €
Coesfeld	0	0	0	0	0,00 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Gütersloh	0	0	0	0	0,00 €
Herford	3	3	0	0	1.366,28 €
HSK	0	0	0	0	0,00 €
Höxter	0	0	0	0	0,00 €
Lippe	0	0	0	0	0,00 €
Märkischer Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Minden-Lübbecke	0	0	0	0	0,00 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0	0,00 €
Soest	0	0	0	0	0,00 €
Steinfurt	0	0	0	0	0,00 €
Unna	2	0	2	0	6.219,20 €
Warendorf	0	0	0	0	0,00 €
Gesamt (für Städte und Kreise)	9	5	4	0	20.903,87 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnsberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

17.7.5. Für Leistungen in besonderen Lebenslagen gemäß §25 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	1	0	1	0	280,00 €
Bochum	1	1	0	0	1.241,08 €
Bottrop	0	0	0	0	0,00 €
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0,00 €
Detmold	0	0	0	0	0,00 €
Dorsten	0	0	0	0	0,00 €
Dortmund	0	0	0	0	0,00 €
Gelsenkirchen	1	0	1	0	98,00 €
Gladbeck	0	0	0	0	0,00 €
Hagen	0	0	0	0	0,00 €
Hamm	1	0	1	0	660,00 €
Herford	1	0	1	0	482,46 €
Herne	0	0	0	0	0,00 €
Herten	0	0	0	0	0,00 €
Iserlohn	0	0	0	0	0,00 €
Lippstadt	0	0	0	0	0,00 €
Lünen	0	0	0	0	0,00 €
Marl	0	0	0	0	0,00 €
Minden	2	0	1	0	13.373,24 €
Münster	3	1	2	0	3.800,55 €
Paderborn	1	0	1	0	809,20 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Rheine	0	0	0	0	0,00 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	0	0	0	0	0,00 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	0	0	0	0	0,00 €
Coesfeld	0	0	0	0	0,00 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Gütersloh	0	0	0	0	0,00 €
Herford	0	0	0	0	0,00 €
HSK	0	0	0	0	0,00 €
Höxter	0	0	0	0	0,00 €
Lippe	2	2	0	0	5.374,10 €
Märkischer Kreis	0	0	0	0	0,00 €
Minden-Lübbecke	0	0	0	0	0,00 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	0	0	0	0	0,00 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	2	2	0	0	1.074,30 €
Soest	0	0	0	0	0,00 €
Steinfurt	0	0	0	0	0,00 €
Unna	0	0	0	0	0,00 €
Warendorf	0	0	0	0	0,00 €
Gesamt (für Städte und Kreise)	15	6	8	0	27.192,93 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnsberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

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

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	45	12	33	0	109.038,85 €
Bochum	47	18	29	0	116.305,08 €
Bottrop	11	5	6	0	66.762,02 €
Castrop-Rauxel	9	6	3	0	80.267,75 €
Detmold	13	7	6	0	41.353,21 €
Dorsten	1	1	0	0	18.190,04 €
Dortmund	75	37	38	0	162.674,02 €
Gelsenkirchen	28	13	15	0	52.462,90 €
Gladbeck	7	5	2	0	12.390,08 €
Hagen	25	16	9	0	85.134,90 €
Hamm	42	24	18	0	97.535,83 €
Herford	14	7	7	0	20.459,95 €
Herne	16	6	10	0	9.884,96 €
Herten	5	4	1	0	15.106,34 €
Iserlohn	9	6	3	0	8.287,79 €
Lippstadt	10	6	4	0	18.946,13 €
Lünen	3	1	2	0	4.575,94 €
Marl	15	8	7	0	22.934,50 €
Minden	27	4	21	0	22.588,78 €
Münster	36	22	19	0	86.490,54 €
Paderborn	22	11	11	0	36.803,69 €
Recklinghausen	11	6	5	0	6.534,47 €
Rheine	8	8	0	0	20.431,62 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	16	9	7	0	40.889,05 €

	Anzahl der Maßnahmen¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
	insgesamt	männlich	weiblich	divers	insgesamt
Kreise					
Borken	38	30	8	0	210.570,09 €
Coesfeld	17	13	4	0	71.666,12 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	16	5	11	0	49.563,42 €
Gütersloh	34	19	15	0	62.478,16 €
Herford	11	6	5	0	21.240,19 €
HSK	9	5	4	0	36.424,64 €
Höxter	15	7	5	0	19.097,21 €
Lippe	6	2	4	0	7.588,91 €
Märkischer Kreis	55	35	20	0	149.442,86 €
Minden-Lübbecke	47	26	22	0	88.114,67 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	5	2	3	0	18.813,37 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	22	24	6	0	128.659,86 €
Soest	41	21	20	0	165.508,50 €
Steinfurt	62	45	17	0	418.663,02 €
Unna	50	26	24	0	70.917,02 €
Warendorf	28	13	15	0	101.387,31 €
Gesamt (für Städte und Kreise)	951	521	439	0	2.776.183,79 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnsberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

17.7.7. Die Leistungen der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts insgesamt

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
		insgesamt	männlich	weiblich	
Städte					
Arnsberg	0	0	0	0	0,00 €
Bielefeld	66	20	46	0	197.971,97 €
Bochum	52	22	30	0	145.403,43 €
Bottrop	13	6	7	0	88.411,97 €
Castrop-Rauxel	9	6	3	0	80.267,75 €
Detmold	15	9	6	0	55.595,36 €
Dorsten	3	2	1	0	19.354,04 €
Dortmund	99	46	53	0	302.872,67 €
Gelsenkirchen	42	17	25	0	70.596,70 €
Gladbeck	9	6	3	0	14.910,64 €
Hagen	35	20	15	0	126.798,51 €
Hamm	54	32	22	0	145.258,47 €
Herford	23	13	11	0	36.537,14 €
Herne	16	6	10	0	9.884,96 €
Herten	13	9	4	0	26.826,89 €
Iserlohn	10	7	3	0	9.850,80 €
Lippstadt	13	8	5	0	30.520,07 €
Lünen	3	1	2	0	4.575,94 €
Marl	16	8	8	0	23.399,79 €
Minden	37	6	27	0	47.986,23 €
Münster	65	35	35	0	196.993,70 €
Paderborn	39	17	22	0	128.337,85 €
Recklinghausen	28	15	13	0	50.285,41 €
Rheine	19	13	6	0	46.525,77 €
Siegen	0	0	0	0	0,00 €
Witten	17	10	7	0	42.441,05 €

	Anzahl der Maßnahmen ¹	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen			Aufwand in Euro
		insgesamt	männlich	weiblich	
Kreise					
Borken	49	37	12	0	243.897,90 €
Coesfeld	25	17	8	0	111.780,97 €
Ennepe-Ruhr-Kreis	31	10	21	0	139.689,88 €
Gütersloh	45	22	22	0	90.436,33 €
Herford	18	12	6	0	34.868,84 €
HSK	20	11	9	0	58.833,16 €
Höxter	17	7	6	0	24.317,71 €
Lippe	13	8	5	0	58.092,67 €
Märkischer Kreis	61	37	24	0	159.090,02 €
Minden-Lübbecke	55	29	27	0	116.419,68 €
Olpe	0	0	0	0	0,00 €
Paderborn	12	8	4	0	49.581,03 €
Recklinghausen	0	0	0	0	0,00 €
Siegen-Wittgenstein	28	29	7	0	145.625,85 €
Soest	59	30	29	0	178.216,23 €
Steinfurt	95	64	31	0	523.836,87 €
Unna	71	34	37	0	132.290,15 €
Warendorf	46	22	24	0	409.470,09 €
Gesamt (für Städte und Kreise)	1341	711	636	0	4.378.054,49 €

¹ Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

17.8. Die Arbeit der örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts

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

	Haus- besuche	Betriebs- besuche in Kündigungs- fällen	Betriebs- besuche in Leistungs- fällen	Betriebs- besuche in Präventions-/ BEM-Fällen	sonstige Betriebs- besuche	Versamm- lung schwer- behinderter Menschen
Städte						
Arnsberg	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	2	8	26	13	14	1
Bochum	0	31	39	17	7	0
Bottrop	0	4	5	2	0	2
Castrop-Rauxel	4	1	12	7	3	1
Detmold	0	2	16	6	0	0
Dorsten	6	3	7	5	11	4
Dortmund	1	16	18	11	5	3
Gelsenkirchen	0	1	18	0	0	0
Gladbeck	0	2	2	1	0	0
Hagen	0	9	7	6	6	1
Hamm	1	0	28	11	24	3
Herford	4	7	14	33	13	2
Herne	0	0	1	1	0	1
Herten	1	0	14	4	12	0
Iserlohn	0	8	15	16	3	1
Lippstadt	0	0	5	2	3	1
Lünen	1	3	8	3	2	1
Marl	0	0	12	0	0	2
Minden	1	0	1	0	0	0
Münster	2	3	12	19	3	0
Paderborn	0	5	12	6	8	0
Recklinghausen	1	1	7	6	4	1
Rheine	0	5	8	4	0	0
Siegen	0	0	0	0	0	0
Witten	0	3	7	13	3	1

Kreise	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
Borken	0	0	45	21	3	1
Coesfeld	0	0	9	10	2	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	3	15	39	44	7	4
Gütersloh	1	7	54	52	20	4
Herford	2	11	7	38	22	1
HSK	0	2	3	10	7	1
Höxter	0	1	7	2	13	2
Lippe	0	7	6	6	4	0
Märkischer Kreis	0	30	48	44	19	7
Minden-Lübbecke	0	12	38	13	0	1
Olpe	0	0	0	0	0	0
Paderborn	0	0	1	2	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	1	3	5	15	6	1
Soest	1	6	15	26	8	5
Steinfurt	28	25	84	81	5	4
Unna	1	8	44	15	10	3
Warendorf	1	0	23	7	4	2
Gesamt (für Städte und Kreise)	62	239	722	572	251	61

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnshagen konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lauten daher durchgehend null.

17.8.2. Neue Präventionsfälle nach §84 Absatz 1 SGB IX

					davon aus betriebsbedingten Gründen				davon aus verhaltensbedingten Gründen			
	Insgesamt	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus betriebsbedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus verhaltensbedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Städte												
Arnsberg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	24	12	12	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Bochum	13	8	5	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Bottrop	17	9	8	0	0	0	0	0	4	3	1	0
Castrop-Rauxel	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Detmold	3	2	1	0	0	0	0	0	2	1	1	0
Dorsten	3	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dortmund	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gladbeck	7	5	2	0	7	5	2	0	0	0	0	0
Hagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hamm	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herford	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herne	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herten	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Iserlohn	45	27	18	0	18	10	8	0	10	6	4	0
Lippstadt	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lünen	10	5	5	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	5	3	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Münster	5	3	2	0	0	0	0	0	4	3	1	0
Paderborn	6	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rheine	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Witten	10	6	4	0	0	0	0	0	1	1	0	0

	davon aus personenbedingten Gründen				davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe			
	davon aus personen- bedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus noch nicht bekannten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Städte								
Arnsberg	0	0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	22	10	12	0	0	0	0	0
Bochum	10	6	4	0	2	2	0	0
Bottrop	13	6	7	0	0	0	0	0
Castrop-Rauxel	1	1	0	0	1	0	1	0
Detmold	1	1	0	0	0	0	0	0
Dorsten	2	2	0	0	0	0	0	0
Dortmund	3	2	1	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen	2	2	0	0	0	0	0	0
Gladbeck	0	0	0	0	0	0	0	0
Hagen	0	0	0	0	0	0	0	0
Hamm	1	1	0	0	0	0	0	0
Herford	4	3	1	0	0	0	0	0
Herne	4	3	1	0	0	0	0	0
Herten	1	0	1	0	0	0	0	0
Iserlohn	16	10	6	0	1	1	0	0
Lippstadt	1	1	0	0	0	0	0	0
Lünen	9	5	4	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	2	2	0	0	2	0	2	0
Münster	1	0	1	0	0	0	0	0
Paderborn	6	2	4	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0
Rheine	3	2	1	0	0	0	0	0
Siegen	0	0	0	0	0	0	0	0
Witten	9	5	4	0	0	0	0	0

Fortsetzung: Neue Präventionsfälle nach §84 Absatz 1 SGB IX

					davon aus betriebsbedingten Gründen				davon aus verhaltensbedingten Gründen			
	Insgesamt	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus betriebsbedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus verhaltensbedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Kreise												
Borken	5	3	2	0	0	0	0	0	2	0	2	0
Coesfeld	10	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr	4	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Gütersloh	22	16	6	0	1	0	1	0	5	3	2	0
Herford	8	6	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0
HSK	8	5	3	0	2	1	1	0	0	0	0	0
Höxter	6	4	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Lippe	7	5	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Märkischer Kreis	46	26	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	11	7	4	0	1	1	0	0	3	2	1	0
Olpe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paderborn	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	28	25	3	0	1	0	1	0	1	1	0	0
Soest	7	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Steinfurt	71	37	34	0	4	2	2	0	28	11	17	0
Unna	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Warendorf	3	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	408	252	156	0	40	23	17	0	66	36	30	0

	davon aus personenbedingten Gründen				davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe			
	davon aus personen- bedingten Gründen	davon Männer	davon Frauen	davon Divers	davon aus noch nicht be- kannten Grün- den	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Kreise								
Borken	2	2	0	0	1	1	0	0
Coesfeld	10	7	3	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr	3	2	1	0	0	0	0	0
Gütersloh	16	13	3	0	0	0	0	0
Herford	7	5	2	0	0	0	0	0
HSK	6	4	2	0	0	0	0	0
Höxter	5	3	2	0	0	0	0	0
Lippe	5	3	2	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	46	26	20	0	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	7	4	3	0	0	0	0	0
Olpe	0	0	0	0	0	0	0	0
Paderborn	1	1	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen- Wittgenstein	14	13	1	0	12	11	1	0
Soest	7	5	2	0	0	0	0	0
Steinfurt	29	19	10	0	10	5	5	0
Unna	1	0	1	0	1	1	0	0
Warendorf	2	1	1	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	272	172	100	0	30	21	9	0

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnshagen konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

17.8.3. Abgeschlossene Präventionsfälle gemäß §84 Absatz 1 SGB IX

	davon aus betriebsbedingten Gründen						davon aus verhaltensbedingten Gründen				
	insgesamt	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Städte											
Arnsberg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Bochum	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Bottrop	17	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0
Castrop-Rauxel	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Detmold	3	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
Dorsten	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dortmund	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gladbeck	7	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0
Hagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hamm	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herford	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herne	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Iserlohn	45	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0
Lippstadt	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lünen	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Münster	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Paderborn	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rheine	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Witten	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	davon aus personenbedingten Gründen					davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe				
	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Städte										
Arnsberg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0
Bochum	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Bottrop	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0
Castrop-Rauxel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Detmold	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dorsten	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Dortmund	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Gelsenkirchen	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Gladbeck	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hamm	1	1	0	0	4	0	0	0	0	0
Herford	0	1	2	0	6	0	0	0	0	0
Herne	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Herten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Iserlohn	10	14	8	2	0	0	2	3	0	0
Lippstadt	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Lünen	0	1	0	0	8	0	0	0	0	0
Marl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Münster	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Paderborn	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rheine	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Siegen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Witten	0	1	1	1	3	0	0	0	0	4

Fortsetzung: Abgeschlossene Präventionsfälle nach §84 Absatz 1 SGB IX

	davon aus betriebsbedingten Gründen						davon aus verhaltensbedingten Gründen				
	insgesamt	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiterbearbeitet als Kündigungsfall	weiterbearbeitet als Leistungsfall	Weiterleitung an IntAmt/IFD	Weiterleitung an Reha-träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise											
Borken	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Coesfeld	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gütersloh	26	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Herford	6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
HSK	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höxter	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lippe	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	46	0	40	0	0	0	0	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	11	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Olpe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paderborn	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	20	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Soest	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Steinfurt	48	2	1	0	0	1	8	4	1	0	3
Unna	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Warendorf	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	354	7	41	0	0	9	10	11	7	2	21

	davon aus personenbedingten Gründen					davon Gründe unbekannt bzw. mehrere Gründe				
	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an IntAmt/ IFD	Weiter- leitung an Reha- träger	Abschluss nach um- fangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme
Kreise										
Borken	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
Coesfeld	0	6	0	0	4	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Gütersloh	2	2	4	1	13	0	0	0	0	0
Herford	1	0	1	0	3	0	0	0	0	0
HSK	1	1	0	0	6	0	0	0	0	0
Höxter	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Lippe	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Märkischer Kreis	1	1	0	0	4	0	0	0	0	0
Minden-Lübbecke	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0
Olpe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paderborn	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	1	3	0	1	5	0	0	0	2	6
Soest	0	4	0	0	3	1	0	0	0	0
Steinfurt	9	4	2	1	4	4	2	1	0	1
Unna	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Warendorf	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	33	56	23	6	97	5	6	4	2	14

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

17.8.4. Anzahl der neuen BEM-Fälle nach §84 Absatz 2 SGB IX

	insge- samt	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Städte				
Arnsberg	0	0	0	0
Bielefeld	4	4	0	0
Bochum	3	2	1	0
Bottrop	5	2	3	0
Castrop-Rauxel	2	1	1	0
Detmold	3	0	3	0
Dorsten	6	4	2	0
Dortmund	8	6	2	0
Gelsenkirchen	20	9	11	0
Gladbeck	0	0	0	0
Hagen	5	4	1	0
Hamm	7	6	1	0
Herford	11	4	7	0
Herne	9	6	3	0
Herten	2	1	1	0
Iserlohn	25	14	11	0
Lippstadt	1	0	1	0
Lünen	2	1	1	0
Marl	0	0	0	0
Minden	0	0	0	0
Münster	12	3	9	0
Paderborn	1	0	1	0
Recklinghausen	7	4	3	0
Rheine	2	2	0	0
Siegen	0	0	0	0
Witten	4	4	0	0

	insge- samt	davon Männer	davon Frauen	davon Divers
Kreise				
Borken	10	10	0	0
Coesfeld	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	31	22	9	0
Gütersloh	9	8	1	0
Herford	20	14	6	0
HSK	2	1	1	0
Höxter	0	0	0	0
Lippe	8	4	4	0
Märkischer Kreis	33	22	11	0
Minden-Lübbecke	14	9	5	0
Olpe	0	0	0	0
Paderborn	1	1	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	8	6	2	0
Soest	10	3	7	0
Steinfurt	35	25	10	0
Unna	9	7	2	0
Warendorf	8	6	2	0
Gesamt (für Städte und Kreise)	337	215	122	0

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnsberg konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.



INKLUSION IST BUNT

**Der Newsletter des
LWL-Inklusionsamts Arbeit**
News | Veranstaltungen | Seminare

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/newsletter

17.8.5. Abgeschlossene BEM-Fälle nach §84 Absatz 2 SGB IX

	davon					Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme/ sonstige Erledigung
	insgesamt	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an Integrations- amt/IFD	Weiter- leitung an Rehaträger	
Städte						
Arnsberg	0	0	0	0	0	0
Bielefeld	2	1	0	0	0	1
Bochum	1	0	0	0	0	1
Bottrop	5	0	1	2	1	1
Castrop-Rauxel	2	0	0	0	1	1
Detmold	3	1	0	0	1	1
Dorsten	5	0	0	2	0	3
Dortmund	7	4	0	1	0	2
Gelsenkirchen	5	1	0	0	0	4
Gladbeck	0	0	0	0	0	0
Hagen	5	0	0	0	0	5
Hamm	6	1	0	1	0	4
Herford	14	0	1	1	3	9
Herne	8	4	1	0	0	3
Herten	1	0	0	0	0	1
Iserlohn	25	3	12	6	4	0
Lippstadt	0	0	0	0	0	0
Lünen	2	0	0	0	0	2
Marl	0	0	0	0	0	0
Minden	0	0	0	0	0	0
Münster	10	0	2	1	2	5
Paderborn	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	5	0	0	1	1	3
Rheine	2	0	1	0	0	1
Siegen	0	0	0	0	0	0
Witten	4	1	1	0	0	2

	davon					Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahme/ sonstige Erledigung
	insgesamt	weiter- bearbeitet als Kündi- gungsfall	weiter- bearbeitet als Leistungs- fall	Weiter- leitung an Integrations- amt/IFD	Weiter- leitung an Rehaträger	
Kreise						
Borken	17	0	1	0	4	12
Coesfeld	0	0	0	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	22	2	2	8	0	10
Gütersloh	10	2	0	2	0	6
Herford	21	1	0	5	0	15
HSK	3	0	0	0	0	3
Höxter	0	0	0	0	0	0
Lippe	6	0	0	0	0	6
Märkischer Kreis	29	1	15	0	0	13
Minden-Lübbecke	15	0	3	1	1	10
Olpe	0	0	0	0	0	0
Paderborn	0	0	0	0	0	0
Recklinghausen	0	0	0	0	0	0
Siegen-Wittgenstein	1	0	0	0	0	1
Soest	12	2	6	0	3	1
Steinfurt	24	11	5	3	0	5
Unna	9	0	8	0	1	0
Warendorf	8	0	3	0	2	3
Gesamt (für Städte und Kreise)	289	35	62	34	24	134

Die Daten aus dem Kreis Olpe, der Stadt Siegen und der Stadt Arnshagen konnten auf Grund eines Hackerangriffs sowie aus dem Kreis Recklinghausen aus technischen Gründen nicht geliefert werden. Die Angaben der jeweiligen Fachstelle lautet daher durchgehen null.

17.9. Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben im Jahr 2023

Inklusionsbetrieb	Ort	Geschäftsfeld	Personalstruktur	
			zusätzliche Arbeitsplätze gesamt	zusätzliche Arbeitsplätze Zielgruppe
Grenzland Reha- und Betreuungs GmbH	Ahaus	Wäscherei, Fenster- und Gebäudereinigung	11	5
Teamwork Höxter GmbH	Brakel	Gebäudereinigung, sonstige häusliche Dienste	4	2
Grünwerk Gladbeck GmbH	Gladbeck	Garten- und Landschaftsbau	12	5
Kolping-Forum-Witten GmbH	Witten	Hotellerie	1	1
Textilpflege Kreft	Dortmund	Wäscherei	3	3
Hofladen Vertriebs GmbH	Arnsberg	Produktion und Verarbeitung von Lebensmitteln	3	3
Amendt Gebäudereinigung & Dienstleistungsservice GmbH	Telgte	Gebäudereinigung	3	3
GutGrün GmbH	Bocholt	Garten- und Landschaftsbau	8	3
UKM Gebäudemanagement GmbH	Münster	Gebäudereinigung	1	1
meal-o Isermann GmbH	Heek	Softwarelösungen	1	1
K&H Inklusions GmbH	Ochtrup	Verpackungs- und Konfektionierungsdienstleistungen	6	3
Pro Integration GmbH	Hagen	Lohnmontage/Dienstleister überwiegend für Unternehmen; Garten- und Landschaftsbau, Holzbe- und -verarbeitung	4	2
Ageritas GmbH	Hagen	Gastronomie/Catering, Gebäudereinigung	1	1
Kolping-Forum-Soest gGmbH	Soest	Hotellerie, Gastronomie/ Catering	4	2
Werkhaus GmbH	Bochum	Garten- und Landschaftsbau	14	3
Dutz Schrott- und Entsorgungsgesellschaft mbH	Borken	Schrott- und Metallhandel/ Entsorgung	1	1
in service GmbH	Bochum	Hotellerie	7	4
Steinebande GmbH	Castrop-Rauxel	Spielwaren	8	4
Gesamtsumme			92	47

