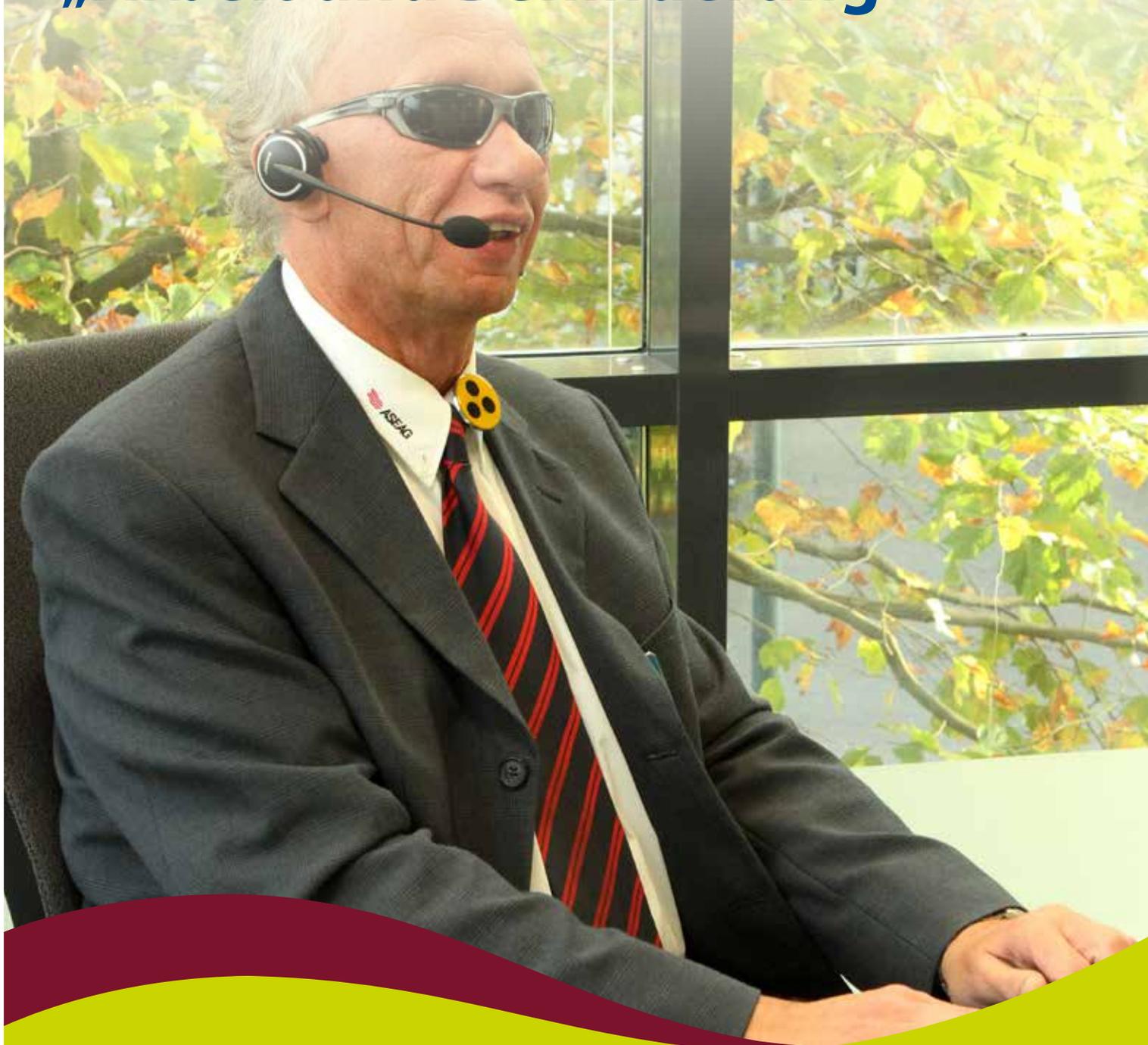


# Dokumentation Fachtagung „Arbeit und Behinderung“



- Fachtagung
- Fachimpulse
- Podiumsdiskussion
- Ideensammlung/Anregungen



Aktive Region

Nachhaltige Region

BildungsRegion

Soziale Region



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Ablauf der Fachtagung „Arbeit und Behinderung“</b>	<b>6</b>
<b>2. Fachimpuls im Überblick</b>	<b>7</b>
2.1 Herbert Brüßeler, GBS Initiative e. V.: „Recht auf Arbeit“	7
2.2 Gabriele Lapp, LVR: „LVR-Budget für Arbeit“	8
2.3 Manfred Kreuzer, Jobcenter Aachen: „Regionaler Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“	10
2.4 Franz Joisten, Agentur für Arbeit und Franz-Peter Laufs, Integrationsfachdienst: „Bündnis für Arbeit für Menschen mit Behinderung“	15
<b>3. Podiumsdiskussion</b>	<b>16</b>
<b>4. Ideensammlung/Anregungen</b>	<b>20</b>
4.1 Leitgedanken	21
4.2 Was läuft gut?	36
4.3 Wo besteht Bedarf?	44
<b>5. Informationen</b>	<b>20</b>
5.1 UN-Behindertenrechtskonvention	21
5.2 Maßnahmen aus dem Inklusionsplan	36
5.3 Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	44
5.4 Idee zur Gründung eines Inklusionsamtes	21
5.5 Inklusion – wie wir sie verstehen	36
5.6 Aufgabenschwerpunkte, Instrumente und interne Strukturen zur Umsetzung des Inklusionsprozesses	44
5.7 Ansprechpartner	36
5.8 bisherige Veranstaltungen und Dokumentationen	36

# 1. Fachtagung „Arbeit und Behinderung“

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für Menschen mit Behinderung einen besonders hohen Stellenwert, denn sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 2009 verpflichtet, den Arbeitsmarkt barrierefrei zu gestalten. Das bedeutet: Gleiche Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Vier Jahre später liegt die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter aber noch immer bei 14 Prozent und damit fast doppelt so hoch wie die vergleichbare Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung. Unternehmen ab 20 Beschäftigten haben in Deutschland die Pflicht, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Unterschreitet ein Unternehmen diese Quote, muss es eine gestaffelte Ausgleichsabgabe von bis zu 290 Euro im Monat je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen. In der Summe bleiben die Arbeitgeber der Privatwirtschaft nach wie vor unter dieser Pflichtquote – derzeit beschäftigen sie 4,0 Prozent Schwerbehinderte. Da der öffentliche Dienst die Pflichtquote mit 6,5 Prozent übererfüllt, liegt der Anteil Schwerbehinderter an den Beschäftigten insgesamt bei 4,6 Prozent. Noch immer sind Arbeitgeber und Unternehmen nicht ausreichend für dieses wichtige Thema sensibilisiert. Sie haben vielfach noch Berührungängste, Menschen mit Behinderung in ihre Personalplanung und Personalpolitik einzubeziehen.

Unser Fachtag "Arbeit und Behinderung" fand am 06. November 2014 von 09:30 bis 14:00 Uhr im Zinkhütter Hof in Stolberg statt und wurde von Eva Malecha, Vorsitzende des Inklusionsbeirats, moderiert.



Die Ziele dieser Veranstaltung waren:

- Sammeln von Erfahrungen / Erlebnissen von Betroffenen und Akteuren
- Identifizieren von positiven Aktivitäten, Entwicklungen und Ressourcen, Schwierigkeiten und Widerständen, Maßnahmen, um dem Ziel "Umsetzung der UN-BRK" näher zu kommen
- Raum / Anstoß schaffen für Kommunikation / Vernetzung

Zum Teilnehmerkreis gehörten:

- Bürger/innen mit und ohne Behinderungen
- Experten
- Vertreter der Kommunen
- Selbsthilfegruppen
- Behindertenverbände
- Wohlfahrtsverbände,
- Vertreter aus der Politik

**Der Programmablauf war wie folgt**

09:30 Uhr Beginn der Veranstaltung

09:45 Uhr Begrüßung durch den Städteregionsrat Helmut Etschenberg

10:00 Uhr Vortrag „Recht auf Arbeit“ von Herbert Brüßeler

10:20 Uhr Vortrag „LVR-Budget für Arbeit“ von Gabriele Lapp



10:40 Uhr Vortrag „Regionaler Arbeitsmarkt der Menschen mit Behinderung“ von Manfred Kreuzer

11:00 Uhr Kaffeepause

11:30 Uhr Vorstellung des Projektes „Bündnis für Arbeit für Menschen mit Behinderung“ von Franz Joisten und Franz-Peter Laufs

12:00 Uhr Podiumsdiskussion mit

- Kerstin Schäfer
- Manfred Heuberg
- Franz Joisten
- Franz-Peter Laufs

13:45 Uhr Ausblick durch die Amtsleiterin des Inklusionsamtes Bettina Herlitzius



## 2. Fachimpulse im Überblick

### 2.1 „Recht auf Arbeit“

Vortrag von Herbert Brüßeler

Die Deutsche GBS Initiative e.V. ist eine Selbsthilfegruppe, die sich um das Krankheitsbild Guillain-Barre-Syndrom mit allen seinen Unterformen kümmert. Zu den Aufgaben gehören:

- Beratung der Betroffenen und insbesondere in der Anfangsphase deren
- Angehörigen sowohl persönlich als auch telefonisch.
- Durchführung von Arbeitskreisen
- Durchführung von Patiententreffen in den Kliniken
- Informationen in schriftlicher Form wie eine medizinische Beschreibung, Erfahrungsberichte oder Mitgliedszeitschrift
- Vermittlung zwischen Betroffenen und Kostenträgern bei – oftmals auftretenden – Problemen wie Kostenverlängerung bei stationärem Aufenthalt oder Verordnung von Heil- und Hilfsmitteln.

Der Arbeitskreis Langzeit GBS wurde im Sommer 2005 von der Deutschen GBS Initiative e. V. ins Leben gerufen, um den Austausch von Betroffenen mit schweren Langzeit Restschäden (z.B. nach 2-5 Jahren: Hände unbeweglich, Rollstuhl, Rollator usw.) nach akutem Guillain-Barré-Syndrom zu ermöglichen.

Herbert Brüßeler von der Deutschen GBS-Initiative listete auf, dass bundesweit jedes Jahr rund 50.000 Jugendliche mit Förderbedarf einen Schulabschluss machen.



Herbert Brüßeler: "Nur 3.000 davon finden einen Job." Bis zur Inklusion sei es noch ein weiter Weg. Arbeit sei ein zentraler Punkt, sich mit seinen Fähigkeiten in die Gesellschaft einzubringen. "Viele Behinderte haben keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt."

Auch kleine Handwerksbetriebe müssten sich auf Inklusion einlassen, so Brüßeler. Die diskriminierende Unterscheidung "werkstattfähig" für die Arbeit in einer Behindertenwerkstatt und fähig für den ersten Arbeitsmarkt müsse gestrichen werden, forderte er.

## 2.2 „LVR-Budget für Arbeit“

Vortrag von Gabriele Lapp

Gabriele Lapp vom Landschaftsverband Rheinland erläuterte, dass man die Behindertenwerkstätten natürlich noch benötige, doch für Menschen, die dies wollen, müssten auch Alternativen gefunden werden. Gabriele Lapp verwies auf die vielen Programme des Landschaftsverbandes, mit denen Arbeitgeber unterstützt werden, die Behinderte einstellen. Hohe Prämien werden an die Unternehmen ausgezahlt, bis zu 80 Prozent der fälligen Löhne. Doch der Erfolg sei eher gering, räumte Lapp ein. So blieben im Rahmen der "Aktion 5" nach 167 im vergangenen Jahr in der Städteregion ausgezahlten Prämien unter dem Strich 15 betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Behinderte übrig.



LVR-Dezernat  
Soziales und Integration



### Leitlinien unserer Arbeit

- Wir entwickeln die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in NRW im Sinne der UN-Konvention (weiter)
- Wir schaffen Möglichkeiten, dass Menschen mit Behinderungen
  - in einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt/Arbeitsumfeld ihren Lebensunterhalt verdienen
- Wir gestalten Übergänge flexibler!
  - Schule – allg. Arbeitsmarkt
  - Werkstatt – allg. Arbeitsmarkt

LVR-Dezernat  
Soziales und Integration



### Das LVR-Budget für Arbeit

- bietet personenzentrierte Leistungen zur Erlangung und zum langfristigen Erhalt eines Arbeitsplatzes
- kombiniert Leistungen verschiedener Kostenträger innerhalb eines individuellen Unterstützungsprozesses ohne Brüche
- kombiniert Leistungen an Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber
- kombiniert finanzielle Leistungen und fachdienstliche Beratung und Begleitung
- bietet individuelle und langfristige Unterstützung der Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber

LVR-Dezernat  
Soziales und Integration



### Inhalte des LVR-Budget für Arbeit

- IFD-Vermittlung und Begleitung
- individuelle Vorbereitung, Training, Qualifizierung und Einarbeitung
- umfassende fachdienstliche und technische Beratung des Arbeitgebers
- einmalige und langfristige finanzielle Leistungen an den Arbeitgeber
- langfristige Begleitung des Beschäftigten mit Behinderung und des Arbeitgebers
- unbefristete Rückkehrmöglichkeit in die WfbM für Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich

LVR-Dezernat  
Soziales und Integration



### Bausteine des LVR-Budget für Arbeit

#### Übergang Schule - Beruf

- STAR – Schule trifft Arbeitswelt
- Initiative Inklusion – Handlungsfeld 1

#### aktion5

#### Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn

#### Zuverdienst als Alternative zur WfbM

#### Teilhabe an Arbeit - 1000 betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Kombination aller Programme im Rahmen eines Integrationsprozesses möglich.

## Übergang Schule - Beruf

### Programme Initiative Inklusion (HF 1)/ Schule trifft Arbeitswelt (STAR)

- **Zielgruppe**
  - (schwer-) behinderte Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf ab Klasse 8 aus Förderschulen und dem GU
- **Unterstützungsinstrumente**
  - Module der vertieften Berufsorientierung / Berufsberatung
  - Prozessbegleitung durch IFD für max. 3 Jahre
  - Übergangsbegleitung

## Übergang Schule - Beruf

### Programme Initiative Inklusion (HF 1)/ Schule trifft Arbeitswelt (STAR)

- **Ergebnisse**
  - rheinlandweit:  
2581 Schülerinnen und Schüler wurden erreicht,  
8465 Module der beruflichen Orientierung wurden durchgeführt
  - StädteRegion Aachen:  
194 Schülerinnen und Schüler wurden erreicht,  
561 Module der beruflichen Orientierung wurden durchgeführt

## aktion5

- **Zielgruppe**
  - Personen gem. § 109 Abs. 2 und 3 SGB IX
- **Förderinstrumente**
  - Einmalige Prämien bei Einstellung/Ausbildung  
(bis zu 5.000 € bei unbefristeter Einstellung/ 3.000 bei Beginn einer Ausbildung)
  - Vorbereitungsbudget an sbM  
individuelles Budget zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, einzeln oder als Gruppe
  - Integrationsbudget an sbM  
individuelles Budget vor und nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zur Unterstützung des Integrationsprozesses
  - Freie Förderung an AG / Institutionen  
zeitlich begrenzte innovative Projekte, die z.B. den Übergang im Bereich Schule - allgemeiner Arbeitsmarkt oder WfbM - allgemeiner Arbeitsmarkt unterstützen

## aktion5

- **Ergebnisse**
  - rheinlandweit:  
Bewilligung von ...  
1196 Einstellungsprämien  
84 Vorbereitungs- und Integrationsbudgets  
9 freien Förderungen
  - StädteRegion Aachen:  
Bewilligung von ...  
167 Einstellungsprämien  
4 Vorbereitungs- und Integrationsbudgets  
1 freie Förderung

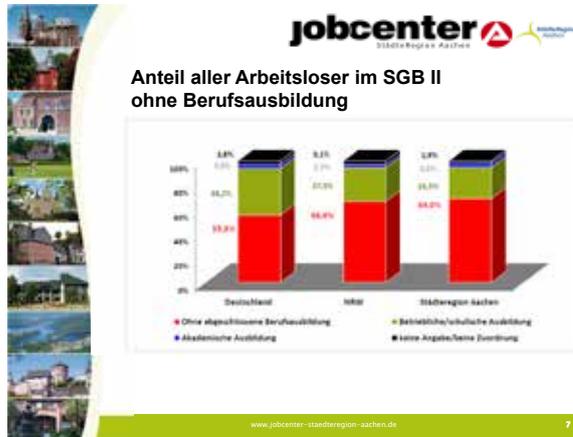
## Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn

- **Zielgruppe**
  - WfbM-Beschäftigte aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich
  - Schülerinnen und Schüler mit WfbM-Perspektive
- **Förderinstrumente**
  - IFD-Beauftragung
  - Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber  
(bis zu 80 % zum AN-Brutto) bis zu fünf Jahre
  - individuelles Jobcoaching
  - unbefristete Rückkehrgarantie in die WfbM

## Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn

- **Ergebnisse**
  - rheinlandweit:  
311 geförderte Arbeitsverhältnisse, davon  
36 Ausbildungsverhältnisse
  - StädteRegion Aachen:  
14 geförderte Arbeitsverhältnisse, davon  
1 Ausbildungsverhältnis





### jobcenter StädteRegion Aachen

#### Kunden des Jobcenters StädteRegion Aachen mit dem Status Schwerbehinderung

	Gesamt:	Männer	Frauen
<b>15 – 30 Jahre</b>	227	138	89
<b>31 – 40 Jahre</b>	271	157	114
<b>41 – 49 Jahre</b>	463	281	182
<b>50+</b>	1140	711	433
davon	106	16	90
<b>Alleinerziehende</b>			

www.jobcenter-staedtregion-aachen.de 8

- ### jobcenter StädteRegion Aachen
- #### Welche Wege geht das Jobcenter intern?
- die Bedarfe des Kunden/ der Kundin **erkennen**
  - die besondere Situation **verstehen**
  - Mitarbeiter/innen für die Zielgruppe **sensibilisieren**
  - ständiger **Austausch** mit der BA, anderen Jobcentern und Institutionen
  - Arbeitgeber **informieren**
  - Mitarbeiter/innen **schulen**
  - **Kommunikation** mit Hilfe von **Netzwerkpartnern** verbessern
  - Neue Netzwerke schaffen, alte Netzwerke ausbauen
  - Neue **Projekte** Zielgruppen entsprechend planen
- www.jobcenter-staedtregion-aachen.de 9

### jobcenter StädteRegion Aachen

#### Perspektive 50plus

Beschäftigungspakte in drei Regionen  
 Hinweis: Eine gute Einstufung!

Ziel des Bundesprogramms „**Perspektive 50plus-Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen**“ ist es, Menschen über 50 Jahre, die bereits seit längerer Zeit arbeitslos sind, wieder dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Team	Kunden (50+) gesamt	SB-Status
648 (Kreis)	1034	49
649 (Stadt)	1849	122

Somit sind insgesamt über 15% der Menschen mit SB-Status und im Alter zwischen 50 bis 65 so arbeitsmarktnah, dass Sie in die „Perspektive 50+“ einmünden.

www.jobcenter-staedtregion-aachen.de 10

- ### jobcenter StädteRegion Aachen
- die Fallmanager/Innen des Jobcenters werden zusätzlich durch **2 spezialisierte Arbeitsvermittler** für die berufliche Eingliederung von Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt.
  - Ein Schwerpunkt in der Beratung, ist das Erkennen und Feststellen von Bedarfen für berufliche Rehabilitationsmaßnahmen in enger **Zusammenarbeit mit den Reha-Beratern** der Arbeitsagentur Aachen.
  - Die Aufnahme von Vermittlungsaktivitäten für und mit den Kunden erfolgt zum Ende von beruflichen Reha - Maßnahmen durch die beiden spezialisierten Arbeitsvermittler.
- www.jobcenter-staedtregion-aachen.de 11

# Das Modellprojekt MIAR

Vortrag von Kerstin Schäfer

Keiner anderen Personengruppe ist der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt so versperrt, wie die der Menschen mit Behinderungen und erheblichen gesundheitlichen Handicaps, die Leistungen nach dem SGB II bei den Jobcentern beziehen.

Studien der Forschungsinstitute des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Bundesagentur für Arbeit und des Deutschen Gewerkschaftsbundes gehen davon aus, dass mindestens 30 Prozent der SGB II-Leistungsbeziehenden den Menschen mit Behinderungen und erheblichen gesundheitlichen Handicaps zuzuordnen sind.

Die Jobcenter in der StädteRegion Aachen, in Wuppertal und dem Kreis Unna wollen hier Abhilfe schaffen und haben mit ihrer Projektidee „MIAR – Miteinander Arbeiten“ das Landesarbeitsministerium NRW für die Finanzierung des Modellprojektes aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gewinnen können. Mit dem Ziel Inklusion auf dem Arbeitsmarkt sowie der verstärkten Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, machen sich die drei Jobcenter auf den Weg, um ihre Dienstleistungen Beratung, Qualifizierung und Vermittlung so zu analysieren und zu verbessern, dass zukünftig viel mehr Vermittlungserfolge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfolgen können.

Um die Aufgabe innerhalb des Aufgabenfeldes Inklusion / SGB II umzusetzen, wird es darauf ankommen, die Bedürfnisse und insbesondere die Stärken der Menschen mit Behinderungen viel mehr in den Fokus zu nehmen.

Das Projekt ist ein Erfolg, wenn viel mehr Menschen mit Behinderungen gar nicht erst in den SGB II-Bezug gelangen und sämtliche Angebote so nutzen können, dass die Vermittlung schnellstmöglich erfolgt. Miteinem Fördervolumen des MAIS NRW von 380.000€ des Europäischen Sozialfonds wird das Modellprojekt nun umgesetzt. Ziel ist es unter anderem, auch richtungsweisende Empfehlungen für die anderen Jobcenter zu entwickeln, so dass letztlich die Handlungsstrategien flächendeckend verbessert werden.

**jobcenter** StädteRegion Aachen

## Modellprojekt MIAR – Miteinander Arbeiten

**INKLUSION** braucht Arbeitsplätze.

**MITNEANDER ARBEITEN**

Wuppertal, Unna und Aachen sind die Modellregionen des inklusiven Beschäftigungsprojekts. Ziel ist es, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu fördern und die Beschäftigung zu erleichtern. Die Jobcenter Wuppertal, Unna und Aachen arbeiten zusammen, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu fördern und die Beschäftigung zu erleichtern.

www.jobcenter-staedtregion-aachen.de

12

**jobcenter** StädteRegion Aachen

### Die Projektpartner:

- Förderung durch das **MAIS NRW** als zentrales Modellprojekt im Rahmen des **ESF NRW Programms**
- Kooperationspartner:
  - Jobcenter Wuppertal (Projektleitung)
  - Jobcenter Kreis Unna
  - **Jobcenter StädteRegion Aachen**
- transnationale Partner in Schweden und Helsinki

www.jobcenter-staedtregion-aachen.de

13

**jobcenter** StädteRegion Aachen

### Die Grundidee

- Basis ist die UN – Behindertenrechtskonvention
- Inklusionsstrategie(n) im SGB II entwickeln
- Definition der Zielgruppe, um zielgenau beraten zu können
- Handlungsprogramme sollen entwickelt werden
- SGB II Ziele für diesen Zielgruppe sollen in einem höheren Maße erreicht werden

www.jobcenter-staedtregion-aachen.de

14

### Die Ausgangslage

Die UN-Behindertenrechtskonvention versteht

„Inklusion als Handlungsprinzip“

Keiner anderen Gruppe ist der Zugang zum Arbeitsleben so versperrt, wie der Gruppe der Menschen mit Behinderungen, gesundheitlichen Einschränkungen und Handicaps.

### Produkte – Netzwerkpartner – Vorteile - für das Jobcenter StädteRegion Aachen:

- Arbeitgeber Befragung
- geplantes SB-Projekt für das Jahr 2015
- stetiger Austausch mit anderen Jobcentern, Institutionen und Projekten

### Arbeitgeber Befragung

Im Rahmen des Modellprojekts MIAR wurde in der StädteRegion Aachen, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber Service der Bundesagentur für Arbeit, eine **Befragung der regionalen Arbeitgeber** durchgeführt.

Insgesamt wurden ca. **200 regionalen Arbeitgeber, Betrieben und Unternehmen** die zuvor erstellten Fragebögen postalisch zugesandt.

### Auszüge aus der Auswertung:

3. Sied in Ihrem Unternehmen Menschen mit Handicap beschäftigt?

Ja	Nein	Keine Angaben möglich
03,8%	96,2%	0%

Woran lie, werden diese Mitarbeiter bereits mit Handicap eingestellt?

Ja	Nein	Keine Angaben möglich	Zum Nennenswerten
34,0%	19,2%	11,5%	42,0%

6. Welche Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind Ihnen bekannt? (Mehrfach-Nennung möglich)

Zuschüsse zu den Personalkosten:

Zuschüsse zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Zuschüsse zu den Personalkosten	Fiskus und Zuschüsse zu den Kosten der Beschäftigung	Zuschüsse für Personalauswahl	Zuschüsse für Arbeitsstellen im Betrieb
13,4%	11,9%	15,8%	7,7%	46,2%



### Geplantes SB-Projekt im Jahr 2015

Das Jobcenter StädteRegion plant in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit Aachen und der „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“ des BMAS ein Projekt für Menschen mit Behinderung.

Im Mittelpunkt der Inklusionsinitiative für [...] Beschäftigung stehen folgende Handlungsfelder:

- Sensibilisierung und Information
- Verbesserung der Beschäftigungssituation
- **Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit**



### Rahmenbedingungen

- Die Teilnehmer/Innen haben den SB-Status **ohne laufendes medizinisches oder berufliches Reha-Verfahren** und sind grundsätzlich beschäftigungsfähig.
- Die Teilnehmer/Innen befinden sich **im Alter von 25 bis 55 Jahren**.
- Der primäre Inhalt bezieht sich auf den Anspruch **„von der Beschäftigungsfähigkeit hin zur Beschäftigungsintegration“**.
- Geplant sind **60 Teilnehmerplätze**, 30 Teilnehmer/Innen **SGB II** und 30 Teilnehmer/Innen **SGB III**.



### Ziel des Projektes

Ziel des Projekts ist es, Menschen mit Behinderung und individuellen Unterstützungsbedarf mit den Bedarfen von Arbeitnehmern und Arbeitskräftesuchenden Wirtschaftsunternehmen zusammen zu bringen.



### Die Grundidee

- Die professionelle Erprobung und Qualifizierung im Unternehmen soll **spätestens nach 14 Tagen** beginnen und wird zu Beginn (und nach individuellem Bedarf) von speziellen „JobCoaches“ begleitet
- Spätestens nach 6 Monaten sollte der Kunde/In vom Unternehmen übernommen werden
- Es soll eine Nachbetreuung von 3 Monaten stattfinden



# Menschen mit Behinderung in Handwerksberufen – Vortrag von Manfred Heuberg

Firmenchefs und –chefinnen im Handwerk wissen mitunter wenig über die Leistungsfähigkeit und die Stärken behinderter Menschen und über die – auch finanziellen - Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Dabei bieten gerade Handwerksbetriebe oft gute Arbeitsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap. Die kleine bis mittlere Betriebsgröße, das oft familiäre Betriebsklima und der intensive Kontakt im Arbeitsalltag mit den Beschäftigten und Kunden bieten gute Rahmenbedingungen für eine Integration schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben. Hier setzt die Kooperation zwischen dem Landschaftsverband Rheinland und den Handwerkskammern an.

Begonnen hatte diese Zusammenarbeit mit einem Modell-Projekt zwischen dem LVR-Integrationsamt und der Handwerkskammer zu Köln im Jahr 2001. Der LVR unterstützt im Rahmen dieses Modells die Stelle eines Fachingenieurs aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aufgrund der guten Erfahrungen in

dieser Modell-Kooperation hat der Sozialausschuss Ende 2005 beschlossen, das Projekt auszuweiten auf die Handwerkskammern Aachen und Düsseldorf.

Der Bundesgesetzgeber hat diesen Ansatz aufgegriffen und im neuen Sozialgesetzbuch IX ausdrücklich solche Ansprechpartner in den Handwerkskammern empfohlen. Die Fachberater der Handwerkskammern, die NRW-weit im Rahmen beider Landschaftsverbände, Rheinland und Westfalen-Lippe, aufgestellt sind, helfen den Firmen und Mitarbeitern bei allen Fragen zum Thema Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie beraten Arbeitgeber bei Fragen der technischen Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitsplätzen ebenso wie bei den Möglichkeiten von Investitions-, Lohnkosten- und Umbauszuschüssen. Sie erstellen Anforderungsprofile, knüpfen die Kontakte zu den Kostenträgern und stellen Antragsunterlagen zusammen. Sie besuchen die Betriebe und gehen zu Informationsveranstaltungen von Bildungsträgern, Innungen oder Kreishandwerkerschaften.

**LVR** Menschen mit Behinderung in Handwerksberufen **DAS HANDWERK**

Handwerkskammer Aachen

Manfred Heuberg

1

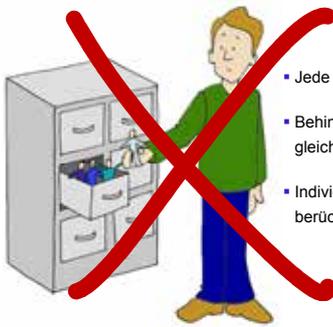
**LVR** **Die Berater der HWK's** **DAS HANDWERK**

- Die Ausbildungsberater
- Lehrlingsrolle
- Kontakte zu Lehrlingswarten
- Private Jobvermittlung
- Betriebsberater
- **Integrationsberater**
- Berater des LVR, der Agentur, IFD, Fürsorgestellen usw.
- Eine Vielzahl von Projekten bei der Qualität

Handwerkskammer Aachen

3

## Behinderungsarten



- Jede Behinderung ist anders
- Behinderung bedeutet nicht gleich Einschränkung
- Individuelle Fähigkeiten müssen berücksichtigt werden

## Behinderungsarten



- Diabetes
- Epilepsie
- Geistige Behinderung
- Gliedmaßenverlust
- Herzinfarkt
- Hörbehinderung
- Gehörlosigkeit
- Kleinwuchs
- Multiple Sklerose
- Allergien
- Wirbelsäulenschäden
- Sprach- - Sprech-  
Stimmstörungen
- Spastische Lähmung
- Seelische Behinderung
- Schlaganfall
- Rheuma
- Querschnittslähmung
- Sehbehinderung
- Blindheit

## Warum eine schwerbehinderte Person einstellen?

1. Weil der Bewerber möglicherweise besser geeignet ist als andere Mitbewerber
2. Aus **finanziellen Gründen**
3. Es ist ein Bekannter oder Verwandter
4. Aus sozialer Verantwortung
5. Image
6. Einsparen von Ausgleichsabgaben

## Fördermöglichkeiten

Gefördert werden können:

1. Schaffung von ... unbefristete Arbeitsplätze
2. ... Befristete Arbeitsplätze (z.B. für 2 Jahre)
3. ... Teilzeitarbeitsplätze mit mind. 15h/Woche
4. ... Ausbildungsplätze
5. ... Ausbildungsplätze für Jugendliche mit einer anerkannten Lernbehinderung (§ 68 Abs. 4 SGB IX)
6. Erhalt von Arbeitsplätzen

**Wichtig:** Alle Arbeits- oder Lehrverhältnisse müssen sozialversicherungspflichtig sein und tariflich oder ortsüblich entlohnt werden.

## Fördermöglichkeiten 1

- Zu 1. Unbefristete Arbeitsplätze:
- Maßnahmen beim Arbeitgeber bis zu 4 Wochen (**meist Agentur**)
  - EGZ bis zu 50% Zuschüsse auf das Bruttogehalt für 1 Jahr (**m. Agentur**)
  - Investitionskostenzuschüsse bis zu 70%, max. 25.000,-€ (**LVR**)
  - Einstellungsprämie für besonders betroffene 4.000,-€ (**LVR**)
  - behinderungsgerechte Arbeitsplatzeinrichtung (**Rehaträger**)
- Zu 2. Befristete Arbeitsplätze (z.B. für 2 Jahre):
- wie oben, jedoch geringer
- Zu 3. Teilzeitarbeitsplätze
- wie oben, jedoch geringer

## Fördermöglichkeiten 2

- Zu 4. Ausbildungsplätze:
- Maßnahmen beim Arbeitgeber von bis zu 4 Wochen (**Agentur**)
  - Ausbildungsvergütungszuschuss bis zu 80% für die Ausbildungszeit
  - Investitionskostenzuschüsse bis 70%, max. 18.000,-€ (**LVR**)
  - Ausbildungsprämie 3.000,-€, nicht zwingend bes. Betr. (**LVR**)  
weitere 5.000,-€ bei Übernahme in unbefristetes Arbeitsverhältnis
  - Ausbildungsgebührenbezuschung (**LVR**)
  - behinderungsgerechte Arbeitsplatzeinrichtung (**Rehaträger**)
- Zu 5. Ausbildungsplätze für Jugendliche mit einer anerkannten Lernbehinderung (§ 68 Abs. 4 SGB IX)
- 1.000,-€ bei Arbeitsbeginn
  - 2.000,-€ pro Lehrjahr
  - 1.000,-€ nach best. Abschlussprüfung
  - eventuell Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung

> Einige Beispiele



Wunschberuf: Bäcker

- erarbeiten von Möglichkeiten
- Schaffung von Kontakten
- einleiten von Förderungen
- Unterstützung auch bei Zwischen- und Abschlussprüfung

Erfahrungen nach zwei Jahren

- menschliche Bereicherung
- Arbeit muss gut strukturiert sein
- erhöhter Betreuungsaufwand
- Max ist geduldiger geworden



Nicht ausbildungsfähigen ?

- Nach Schulpraktikum wird Lehre erwogen
- psychologischer Dienst: nicht ausbildungsfähig
- Auch kein Bäckerwerker
- Dennoch: Einstellung zum Bäcker

Erfahrung nach 18 Monaten

- starker Wille kompensiert mangelnde Intelligenz
- Elterliche-, schulische-, betriebliche Unterstützung



Lehrstelle für Alexander

- Holzwerker im Kolpingwerk
- persönliches Vorstellen
- Lehre als Tischler
- gute Prüfung
- Unterstützung bei der Abschlussprüfung
- trotz Förderversprechen keine Übernahme



Eingliederung in modernes Unternehmen

- Firmenberatung
- Ausarbeiten eines sinnvollen Konzeptes
- Beantragung von Fördermitteln
- Betreuung der Firma und der behinderten Person im Sinne des LVR

Es gibt viele Möglichkeiten



Kontakte

**Kontakt**

Handwerkskammer Aachen  
 Dipl. Ing. Manfred Heusinger  
 Sandkaulstrich 23  
 52062 Aachen  
 Tel.: 0241/ 471-249  
 Mobil: 0163/ 8471-249  
 Fax: 0241/ 471-133  
 E-Mail: manfred.heusinger@hwk-aachen.de

www.hwk-aachen.de – „Integrationsberatung“

# 2.4 „Bündnis für Arbeit für Menschen mit Behinderung“

Vorstellung des Projektes von Franz Joisten und Franz-Peter Laufs

Von der Agentur für Arbeit Düren ist Franz Joisten, Teamleitung Reha/SB zum Fachtag gekommen.

Um die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben kümmern sich in allen Agenturen für Arbeit speziell qualifizierte Beratungskräfte in besonderen Stellen - den Reha-Teams. Ihre Aufgabe ist es Menschen mit Behinderung, sowohl Erwachsene als auch Jugendliche individuell und umfassend über die Möglichkeiten ihrer Teilhabe am Arbeitsleben zu beraten und mit ihnen gemeinsam die erforderlichen Maßnahmen festzulegen.

Mögliche Maßnahmen können sein:

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich vermittlungsunterstützende Leistungen
- Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen einer Behinderung erforderlichen Grundausbildung
- Berufliche Anpassung und Weiterbildung
- Berufliche Ausbildung
- Gründungszuschuss

Für den Integrationsfachdienst (IFD) für die Stadt und den Kreis Düren konnten wir Franz-Peter Laufs begrüßen.

Der Dürener Verein »Die Kette e.V. Düren« wurde am 3. Mai 1990 von Sozialarbeitern, Psychologen und Ärzten gegründet. Der Verein hat sich die Förderung und Betreuung von Menschen mit einer psychischen Behinderung zum Ziel gesetzt und unterhält hierfür ambulante, teilstationäre und stationäre Einrichtungen. Die Angebote des Vereins »Die Kette e.V. Düren« setzen sich aus fünf Fachdiensten zusammen, die sich für Menschen mit Behinderungen, mit psychischen Erkrankungen und für deren Angehörige einsetzen.

**GEMEINSAM FÜR EIN ZIEL**

**Förderleistungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer:**

- Zuschüsse zur Arbeitsförderung
- Kosten für Mitarbeiter
- Arbeitszeugnisse
- Beratungsgelder
- Arbeitsunfallversicherung
- Unterstützung bei der Beschäftigung
- Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der Arbeitsplätze
- Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

**Bitte sprechen Sie uns an und lassen Sie sich unverbindlich und kostenlos beraten:**

Dürener Bündnis für (schwer-)behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Seit 1990: 02421 94910-0  
E-Mail: db.buendnis@ifd.dueren.de

Das Integrationsfachdienst kostenfrei und begleitet Ihre Anliegen.

**NICHTS STEHT IM WEG**

**Dürener Bündnis für (schwer-)behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

**WER SIND WIR?**

Nutzen Sie unsere Erfahrung für Ihr Unternehmen!

Wir stehen **gemeinsam** am Weg hin zu den Arbeitsplätzen unserer Kunden.

Das Bündnis besteht aus:

- der Agentur für Arbeit Aachen-Düren
- dem Integrationsfachdienst (IFD) der Stadt und des Kreises Düren
- dem Integrationsfachdienst (IFD) der Stadt und des Kreises Düren

Als Fachkräfte dieser Bündnispartner sind bereits tätig für (schwer-)behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Stadt und im Kreis Düren tätig.

Unsere Dienste sind kostenlos und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen zur Schwergläubigkeit.

**WAS BIETEN WIR?**

- Kompetente, motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sehr gute Kenntnisse der lokalen Arbeitsmarktbedingungen
- Überblick über die jeweiligen Förderleistungen
- Koordination der einzelnen, jeweils möglichen Förderleistungen
- Gedächtnis Know-How, fachkundige Beratung aus einer Hand
- Begleitung der Einarbeitung Ihrer neuen Mitarbeiterinnen oder Ihres neuen Mitarbeiters

Das Bündnis bleibt immer **Ansprechpartner** für Sie!

**Förderleistungen für Ihr Unternehmen:**

**NICHTS STEHT IM WEG**

MASS:

- Wir helfen Unternehmen, die bei der Einleitung der von uns unterstützten Fachkräfte ebenfalls bestanden, aus dem Weg.
- Nur wenn Beispiele für Förderleistungen für Sie sind:
- Zuschüsse zur Arbeitsförderung
- Zuschüsse zur Arbeitsförderung
- Zuschüsse für betriebliche Förderleistungen
- Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- u. Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen
- Zuschüsse für Arbeitsplätze im Betrieb
- Betriebsunfallversicherung
- Leistungen bei außergewöhnlichen Einlagen
- Arbeitsplatzschaffung bei besonderen Arbeitsverhältnissen



### 3. Podiumsdiskussion



Nach den Impulsvorträgen von Herrn Brüßeler, Frau Lapp und Herrn Kreuzer und der Vorstellung des Dürener Bündnisses für Arbeit durch Herrn Joisten und Herrn Laufs stieg man in die Diskussion mit dem Plenum ein. Auf dem Podium waren Herr Joisten (Arbeitsagentur), Herr Laufs (Integrationsfachdienst), Frau Schäfer (Jobcenter, Projekt MIAR) und Herr Heuberg (Handwerkskammer) vertreten. Die Teilnehmer der Fachtagung brachten den Podiumsteilnehmern für die bereits umgesetzten Maßnahmen Lob und Anerkennung entgegen, jedoch sparten sie auch nicht mit Kritik. Denn es gibt noch immer viel zu viele kleine und große Barrieren.

Horst Sieprath, gehörlos, Mitarbeiter des Centre for Sign Language and Gesture (SignGes) der RWTH Aachen wies auf die Problematik hin, dass die gehörlosen Menschen nicht immer berücksichtigt würden. In ihrem Alltag erleben viele Gehörlose und Hörbehinderte immer wieder sprachliche und strukturelle Barrieren.



Die Kommunikation mit ihrem hörenden Umfeld erweist sich oft als sehr problematisch – und Informationen werden oftmals nicht im Zwei-Sinne-Prinzip kommuniziert. Meist wird davon ausgegangen, dass Gehörlose ebenso lesen und schreiben können wie Hörende. Dies ist jedoch oftmals nicht der Fall, da Gehörlose die Lautsprache, auf der ja die Schriftsprache basiert, nicht wahrnehmen können. Schriftsprache zu erlernen ist für Gehörlose also deutlich schwieriger und so haben Gehörlose im Mittel deutlich niedrigere Fertigkeiten im Lesen und Schreiben als Hörende. „Gehörlos“ bedeutet, dass diese Menschen von Geburt an nicht hören können und für die meisten gehörlosen Menschen ist die Gebärdensprache Muttersprache. Lautsprachen werden als Fremdsprachen erlernt. Auf Grund der Hörbehinderung sind gehörlose Menschen oft ausgegrenzt und in der momentanen Sachlage oftmals von hörenden Mitmenschen abhängig, wenn keine Gebärdensprachdolmetscher da sind.



„Viele Arbeitgeber haben falsche Vorstellungen von Menschen, die eine Behinderung haben, und lehnen sie als Mitarbeiter von vornherein ab. Sobald der persönliche Kontakt hergestellt ist, erweisen sich solche Vorbehalte im Nachhinein oft als unbegründet“, erklärte Manfred Heuberg, Integrationsberater der Handwerkskammer Aachen.



# 4. Ideensammlung / Anregungen

## 4.1 Leitgedanken

- „Bewusstseinsbildung“ ist in allen Bereichen des Miteinanders der Schlüsselbegriff.
- „Miteinander und Füreinander“ sind die Prinzipien, nach denen Inklusion funktioniert.



## 4.2 Was läuft gut?

- Integrationsfachdienst geht innovativ nach vorne, unterstützt
- Beschützenden Einrichtungen sowie Integrationsprojekte und – unternehmen leisten gute Arbeit (gute Pädagogik, gute Betreuung, qualifiziertes Personal etc.)
- Stabiler Arbeitsmarkt
- Gute und qualitativ hochwertige Vernetzung der Arbeitsagentur und des Jobcenters
- Die Berufsorientierung läuft gut; Teilnahmebereitschaft kleiner Handwerksbetriebe steigt zunehmend
- Betriebe richten vermehrt ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ein.



## 4.3 Wo besteht Bedarf?

- Arbeitgeber kaufen sich lieber frei, der Trend geht zur besten Auslese
- Ausgleichszahlungen sind zu niedrig, wirken somit nicht abschreckend
- Integrationsdienst ist nicht immer optimal für Gehörlose, weil oft Dolmetscher fehlen
- Bessere Bezahlung, gleiche Löhne für gleiche Arbeit
- Assistenz / Freizeitbegleitung, Mittel
- Die Gesellschaft müsste „mitgehen“
- Bewusstseinsbildung als Aufgabe der Verwaltung
- Positive Beispiele herausstellen und veröffentlichen





*Vielen Dank an die Experten und Teilnehmer  
für eine gelungene Veranstaltung.*



# 5. Informationen

## 5.1 Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention zum Thema Arbeit und Beschäftigung regelt:

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

- a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
- c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;

- d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
- f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
- g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;
- h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
- i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
- j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
- k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.



# Inklusionsplan der StädteRegion Aachen, 2013

## Arbeitsgruppe 2 „Arbeit und Erwachsenenbildung“

<b>Maßnahme 1</b>	<b>Persönlichen Lotsen zur Begleitung des Menschen mit Behinderung bei vorhandenen Anlaufstellen installieren</b>
	Für viele schwerbehinderte Menschen ist es schwierig, sich im Dickicht der Zuständigkeiten für die einzelnen Leistungen zu Recht zu finden. Es ist daher wichtig, dass entsprechend geschulte Mitarbeiter bei bereits vorhandenen Anlaufstellen zur Verfügung stehen und dem schwerbehinderten Menschen konkret weiterhelfen können.
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Maßnahmen der Personalentwicklung zur besseren Aufklärung über Behinderungsarten betreiben</b>
	Schulungen von Personalräten, Gewerkschaften und Arbeitnehmern über Chancen und Besonderheiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit dem Ziel durchführen, Hemmnisse abzubauen und Konflikte zu vermeiden.
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Gezielte Aufklärungsarbeit der Leistungsträger bei Arbeitgebern betreiben</b>
	Arbeitgeber über die bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informieren. Es gibt bereits zahlreiche Hilfen der verschiedenen Leistungsträger wie Jobcenter, Agentur für Arbeit, Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland, Integrationsfachdienst, Örtliche Fürsorgestelle etc. die jedoch teilweise zu wenig bekannt sind.
<b>Maßnahme 4</b>	<b>Persönliches Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben ausbauen</b>
	Die Menschen mit Behinderung können selbstständig über einen bestimmten Betrag monatlich verfügen und entscheiden, für welche Hilfestellungen dieser verbraucht wird.
<b>Maßnahme 5</b>	<b>Keine Deckelung des Minderleistungsausgleiches (Bewilligung auf Dauer und ohne Begrenzung auf 50 % des Bruttoeinkommens des schwerbehinderten Menschen)</b>
	Arbeitgeber können für außergewöhnliche Belastungen, die hervorgerufen werden durch eine gegenüber der betrieblichen Normleistung auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend wesentlich verminderten Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen (Minderleistung), einen finanziellen Ausgleich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erhalten. Die Bewilligung der Leistungen erfolgt gemäß den Empfehlungen des Integrationsamtes i.d.R. für einen Zeitraum von max. zwei Jahren, dann ist eine neue Antragstellung erforderlich. Die Höhe der jährlichen Leistung soll 50 % des Bruttojahreseinkommens des schwerbehinderten Menschen nicht überschreiten. Durch die Zahlung des Minderleistungsausgleiches auf Dauer und ohne Begrenzung auf 50 % des Bruttoeinkommens des schwerbehinderten Menschen erhält der Arbeitgeber verlässliche und höhere Zahlungen bei der Beschäftigung eines leistungsgeminderten Mitarbeiters.
<b>Maßnahme 6</b>	<b>Barrierefreie Kommunikation mit den Leistungsträgern ermöglichen</b>
	Es sollte unabhängig von der Art der Behinderung (sinnes-, körper- oder geistige Behinderung) für jeden Menschen mit Behinderung möglich sein, barrierefrei an Informationen der Leistungsträger zu gelangen und mit diesen in Kontakt zu treten.

<b>Maßnahme 7</b>	<b>Informationsportal über alle Leistungen zum Thema „Behinderung und Arbeit“ erstellen</b>
	Das Portal soll barrierefrei und für alle zugänglich sein, damit sich sowohl Arbeitgeber, als auch schwerbehinderte Menschen, dort umfassend informieren können.
<b>Maßnahme 8</b>	<b>Sonderwelten öffnen, bzw. auflösen</b>
	Die Menschen, die z. B. in der Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, sollen die Möglichkeit bekommen mit dem öffentlichen Personennahverkehr zur Arbeit zu fahren, anstelle von gesonderten Bustransporten.
<b>Maßnahme 9</b>	<b>Schnittstellen-Management zwischen den Leistungsträgern durch regelmäßige Treffen aktiv betreiben</b>
	Jeder Leistungsträger sollte auch die möglichen Leistungen der anderen Träger kennen, um bei Bedarf auf diese Leistungen hinweisen zu können.
<b>Maßnahme 10</b>	<b>Veranstaltungen der VHS barrierefrei gestalten</b>
	Die Kurse der VHS sollten inklusiv und damit barrierefrei in Bezug auf die räumliche und sprachliche Gestaltung sein. Kurse sollten in einfacher Sprache angeboten werden, z. B. Erlernen / Erhalt der Kulturtechniken (Lesen und Schreiben), lebenspraktische Kurse (z. B. Kochen). Dabei eine Preisgestaltung, die die Kurse für Menschen mit Behinderung finanzierbar macht.

### 5.3 Auszug aus der Dienstvereinbarung des betrieblichen Eingliederungsmanagement der StädteRegion Aachen

Auszug aus der:

#### DIENSTVEREINBARUNG ÜBER DIE DURCHFÜHRUNG DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT IN DER STÄDTEREGION AACHEN

##### Präambel

Hohe Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten sind unabdingbare Voraussetzung für eine effektive und innovative Verwaltung. Gesundheit ist hierbei eine maßgebliche Größe, die es sowohl seitens der einzelnen Beschäftigten als auch seitens der Verwaltung der StädteRegion zu schützen gilt.

Der Behördenleitung, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat liegt ein achtsamer Umgang mit den Ressourcen Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten besonders am Herzen. Sie bestimmen die Prävention im Sinne der Gesundheitsförderung zum integralen Bestandteil des Geschehens in den Dienststellen. Betriebliche Prävention als Teil der Gesundheitsförderung umfasst alle Anstrengungen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und andere arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden.

Sind gesundheitliche Schwierigkeiten bereits aufgetreten, ist es wichtig, diese durch geeignete Handlungsweisen zu beseitigen oder eine Verschlimmerung zu verhindern. Krankheitsbedingte Fehlzeiten können vielfältige Ursachen haben. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu treffen, liegt im gemeinsamen Interesse der Partner dieser Dienstvereinbarung.

Mit der Neufassung des Sozialgesetzbuches – Neues Buch (SGB IX) - zum 01.05.2004 wurde im § 84 Abs. 2 SGB IX ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) eingeführt. Das BEM soll dazu beitragen, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten oder schnellstmöglich wiederherzustellen. Es ist ein wichtiger Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Auf die einzelnen Beschäftigten angewendet soll das BEM helfen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den

Arbeitsplatz zu erhalten. Die Durchführung des BEM ist abhängig von der Zustimmung der Beschäftigten, die Teilnahme an den angebotenen Gesprächen ist freiwillig.

Die genauen Verfahrensweisen für das betriebliche Eingliederungsmanagement bei der StädteRegion Aachen sind in dieser Dienstvereinbarung nachfolgend dargestellt: ...

#### § 2 Ziele

- (1) Ziel des BEM ist es zunächst, den Ursachen von krankheitsbedingten Fehlzeiten gemeinsam nachzugehen. Anschließend gilt es zu ergründen, ob es Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Arbeits-/Dienstunfähigkeitszeiten gibt. Des Weiteren sollen Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit frühzeitig erkannt und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden.
- (2) Dies bedeutet insbesondere:
  - Gesundheitliche Beeinträchtigungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz werden möglichst frühzeitig erkannt.
  - Gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz wird möglichst zeitnah entgegengewirkt.
  - Den Beschäftigten wird Hilfe bei der Wiedereingliederung angeboten.
  - Die nachhaltige Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten wird gefördert.
  - Die jeweiligen Arbeitsplätze der Beschäftigten werden den gesundheitlichen Einschränkungen möglichst optimal angepasst.

#### § 3 Einleitung des BEM-Verfahrens; Gesprächsangebot

- (1) A 10.3 erfasst die Zeiträume, in denen die Beschäftigten arbeits- bzw. dienstunfähig erkrankt sind. A 10.4 wird seitens A 10.3 informiert, sobald eine der Voraussetzungen aus Abs. 2 erfüllt ist.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb der letzten 12 Monate

- a) länger als sechs Wochen (42 Tage) ununterbrochen oder
- b) wiederholt insgesamt länger als sechs Wochen (5-Tage-Woche = gesamt 30 Arbeitstage)

arbeits-/dienstunfähig erkrankt, wird ihnen seitens A 10.4 die Durchführung des BEM-Verfahrens in Form eines Gesprächsangebotes mit dem Integrationsteam angeboten.

(3) Auch bei Nichtvorliegen der in Abs. 2 genannten Voraussetzungen können Beschäftigte die Einleitung des BEM-Verfahrens wünschen. Ebenso

können Vorgesetzte ihren Beschäftigten vor Ablauf der o. a. 6-Wochen-Frist die Einleitung des BEM-Verfahrens anbieten. A 10.4 ist in beiden Fällen rechtzeitig über den Wunsch bzw. das Angebot zu informieren. Die Einladung zum Präventionsgespräch erfolgt in jedem Fall durch A 10.4. Eine Durchschrift dieses Schreibens erhalten das Fachamt der Betroffenen, der Personalrat und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten.

(4) Die Beschäftigte erklärt, ob Sie ein Gespräch mit dem Integrationsteam führen möchte oder nicht.



#### 5.4 Idee zur Gründung eines Inklusionsamtes

Im März 2009 trat die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft.

Leitgedanke der UN-Konvention ist die Inklusion.

„Inklusion heißt Gemeinsamkeit von Anfang an. Sie beendet das aufwendige Wechselspiel von Exklusion (= ausgrenzen) und Integration (= wieder hereinholen)“.

Eine zentrale Frage bei der Umsetzung der UN-BRK ist, wie die Gesellschaft beschaffen sein muss, damit allen Menschen die Möglichkeit gegeben wird daran teilzuhaben.

Der 2013 von der Politik beschlossene Inklusionsplan mit seinen 70 Einzelprojekten ist das „Arbeitsprogramm“ des Inklusionsamtes. Die Maßnahmen berühren alle Themenbereiche der Daseinsvorsorge vom Wohnen, Freizeit und Mobilität bis Arbeiten, Gesundheit und Bildung. Bei einem Großteil der Aufgaben ist die StädteRegion nur eingeschränkt zuständig. Ein Drittel der Maßnahmen sind Landes- oder Bundesaufgaben und ein Drittel liegt im kommunalen Hoheitsbereich. A 58 sieht sich hier in der Rolle, die Themen in der Öffentlichkeit zu setzen, Bewusstsein zu schaffen und Denkanstöße zu geben.



#### 5.5 Inklusion – wie wir sie verstehen

Inklusion ist ein sehr weitgehender Begriff: gemeint sind alle Menschen egal welcher Hautfarbe, welcher Religionszugehörigkeit und unabhängig von ihren körperlichen, geistigen und sensorischen Fähigkeiten.

ten. Sie alle sollen das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft haben. Niemand soll ausgegrenzt oder separiert werden. In der StädteRegion haben wir die Aufgabe erstmalig etwas eingegrenzt. Wir im A 58, Inklusionsamt konzentrieren uns auf die Menschen mit Behinderung. Das ist unser Schwerpunkt, der durch den politischen Beschluss des Städteregionstages beschrieben wird. Für die weiteren Aspekte der Inklusion sind noch eine Reihe von Ämtern aktiv, zum Beispiel das Kommunale Integrationszentrum, das Schulamt, das Schulverwaltungsamt, das Bildungsbüro, das Jugendamt, das Amt für soziale Angelegenheiten, das Amt für Altenarbeit und noch einige mehr.



#### 5.6 Aufgabenschwerpunkt, Instrumente und interne Strukturen zur Umsetzung des Inklusionsprozesses

Da wo die StädteRegion zuständig ist, wird A 58 die Initiativen und Projekte der Ämter, die die Inklusion stärken und nach vorne bringen, unterstützen. Ein Schwerpunkt des Inklusionsplans liegt auf dem Angebot von Fortbildungen und Qualifizierung sowie



Vernetzungsarbeit zwischen den Angeboten und den Akteuren.

Wir wollen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass alle Bürgerinnen und Bürger öffentliche Einrichtungen und Dienste gleichberechtigt nutzen können. Eine inklusionsorientierte, bzw. barrierefreie Verwaltung stellt einen Mehrwert für alle dar.

Damit das klappt, müssen alle Menschen mitmachen.

Dann weiß jeder:

**Jeder Mensch ist anders.  
Das ist normal.  
Und das ist gut so!**

### **5.7 Ansprechpartner**

**Bettina Herlitzius**

Amtsleiterin

0241/5198-5800

Bettina.Herlitzius@staedteregion-aachen.de

**Andrea Ohlig**

Stellv. Amtsleiterin,

Geschäftsführung Inklusionsbeirat

0241/5198-5803

Andrea.Ohlig@staedteregion-aachen.de

**Hartmut Buchbinder**

Behindertenbeauftragter

0241/5198-2222

Hartmut.Buchbinder@staedteregion-aachen.de

### **5.8 Bisherige Veranstaltungen und Dokumentationen**

<b>Datum</b>	<b>Name der Veranstaltung/Fachtagung</b>
16.03.2013	1. Inklusionskonferenz
11.10.2013	2. Inklusionskonferenz
07.05.2014	Barrierefreiheit im ÖPNV - Mobilität für Alle
06.11.2014	Arbeit und Behinderung

Die Dokumentationen zu unseren Veranstaltungen sowie unseren Inklusionsplan finden Sie auf unserer Internetseite:

[www.staedteregion-aachen.de/Inklusionsamt](http://www.staedteregion-aachen.de/Inklusionsamt)



**Sie haben Fragen?**

**StädteRegion Aachen**  
**Der Städteregionsrat**  
**Dezernat für Soziales und Integration**  
**Inklusionsamt**  
52090 Aachen  
Tel. 0241 5198 - 5803  
Fax 0241 5198 - 85803  
[andrea.ohlig@staedteregion-aachen.de](mailto:andrea.ohlig@staedteregion-aachen.de)



**Damit Zukunft passiert.**  
[www.staedteregion-aachen.de](http://www.staedteregion-aachen.de)