

# 2011



## Jahresbericht

# **Jahresbericht 2011**

**Impressum**

Bericht über die Durchführung  
des Schwerbehindertenrechts  
im Jahr 2011  
Schriftenreihe des LWL-Integrationsamts Westfalen  
„Für schwerbehinderte Menschen“  
– Heft Nummer 13 –

**Redaktion:**

Susanne Wesselbaum-Ukas

**Herausgeber:**

LWL-Integrationsamt Westfalen  
Von-Vincke-Straße 23–25  
48143 Münster  
Telefon: 0251 591-3740  
Telefax: 0251 591-6566  
E-Mail: [integrationsamt@lwl.org](mailto:integrationsamt@lwl.org)  
[www.lwl-integrationsamt.de](http://www.lwl-integrationsamt.de)

**Herstellung:**

Landwirtschaftsverlag GmbH, Hülsebrockstraße 2–8, 48165 Münster

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Einführung in den Jahresbericht . . . . . 5  
 Die wichtigsten Daten im Stenogramm. . . . . 8

## Erträge und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Mit den Mitteln der Ausgleichsabgabe inklusive, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen und sichern . . . . . 10

1. Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte) . . . . . 14
2. Leistungen an schwerbehinderte Menschen. . . 15
3. Prozentualer Anteil der Altersgruppen bei den Mittelvergaben durch das LWL-Integrationsamt Westfalen (ohne Integrationsprojekte) . . . . . 16
4. Förderungen von Integrationsprojekten durch das LWL-Integrationsamt Westfalen. . . 17
5. Übrige Leistungen des LWL-Integrationsamts Westfalen . . . . . 17

## Aus der Praxis des LWL-Integrationsamts Westfalen

### Fachdienst für Integrationsbegleitung

1. Job-Coaching – Training am Arbeitsplatz . . . . . 18
  - Ein Praxisfall . . . . . 19
2. Berufsbegleitung in der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a III SGB IX. . . . . 20
  - Ein Praxisfall . . . . . 21

### Ingenieurfachdienst

1. Ingenieurfachdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung . . . . . 23
2. Im Jahr 2011 erbrachte Dienstleistungen. . . 25

3. Einblicke in die Praxis . . . . . 26
  - Vier Praxisfälle . . . . . 26
4. Zusammenarbeit mit den Kammern . . . . . 31
  - Ein Praxisfall . . . . . 32

### Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderungen

1. Weitersehen – Herausforderungen und Antworten des Fachdienstes . . . . . 34
2. Zur Arbeit des Beratungszentrums für blinde und sehbehinderte Menschen im Erwerbsleben beim Berufsbildungswerk in Soest im Auftrag des LWL-Integrationsamts Westfalen . . . . . 37
  - Zwei Praxisfälle. . . . . 38

### Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderungen

1. Gute Kommunikation ist eine Voraussetzung für Inklusion. . . . . 45
2. Integrationsfachdienste. . . . . 45
3. Seminare. . . . . 46
4. Gebärdensprachdolmetscher. . . . . 47
5. Schriftdolmetscher . . . . . 48
6. Einblicke in die Praxis
  - Fünf Praxisfälle . . . . . 49

### Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste. . . . . 59

- Ein Praxisfall . . . . . 63

### Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben . . . . . 65

- Ein Praxisfall . . . . . 66

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement . . . . .	68
■ Ein Praxisfall . . . . .	69

## Besonderer Kündigungsschutz

Besonderer Kündigungsschutz . . . . .	71
■ Ein Praxisfall . . . . .	76

## Widerspruchs- und Klageverfahren

Widerspruchs- und Klageverfahren . . . . .	78
--	----

## Die Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein

Die Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein . . . . .	80
■ Ein Praxisfall . . . . .	82

## Information, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

1. Mehr Wissen und Kompetenzen mit den Bildungs- und Informationsangeboten des LWL-Integrationsamts Westfalen . . . . .	84
2. Der Fachdienst für betriebliche Suchtprävention . . . . .	87
■ Ein Praxisfall . . . . .	89

## Programme zur beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen

1. Sonderprogramm „aktion5“ . . . . .	93
2. Aus „aktion5“ gefördert: EHLIA – Erfolgreich helfen lernen in Institutionen der Altenhilfe . . . . .	96
3. „Übergang plus 2“ fördert den Übergang aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) . . . . .	98
■ Ein Praxisfall . . . . .	100

4. STAR – Schule trifft Arbeitswelt . . . . .	101
■ Zwei Praxisfälle . . . . .	102
5. Projekt „Pro Übergang“ . . . . .	104
6. Integrationsprojekte – Ein gutes Beispiel für soziale Marktwirtschaft . . . . .	104
■ Zwei Praxisfälle . . . . .	107

## Anhang

Karte Westfalen-Lippe . . . . .	111
Daten zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen in Westfalen-Lippe . . . . .	112
Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL . . . . .	112
Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im LWL-Integrationsamt Westfalen . . . . .	114
Ansprechpersonen für die Bereiche Integrationsbegleitung und Integrations- fachdienste beim LWL-Integrationsamt Westfalen . . . . .	116
Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe . . . . .	118
IFD-Fachberaterinnen und Fachberater für Menschen mit Sehbehinderungen in Westfalen-Lippe . . . . .	121
Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe . . . . .	123
Leistungen der örtlichen Träger in Westfalen-Lippe im Jahr 2011 . . . . .	126
Örtliche Träger: Anzahl der Hausbesuche, Betriebsbesuche und Beteiligung an Versammlungen schwerbehinderter Menschen im Jahr 2011 . . . . .	140
Neugründungen und Erweiterungen von Integrationsprojekten in 2011 . . . . .	142

## Vorwort und Einführung in den Jahresbericht für 2011

Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ist im März 2009 in Deutschland in Kraft getreten. Mit ihr gehen gravierende Änderungen in Bezug auf die gesetzlichen Grundlagen der Teilhabe behinderter Menschen in schulischer, beruflicher und gesellschaftlicher Hinsicht einher (Stichwort Inklusion). Verständlich, dass es daher zunächst eine Phase der Prüfung und Bewertung der umfangreichen Regelungen der UN-BRK und ihrer Ausstrahlungen auf das „etablierte“ deutsche Recht, namentlich auf die Schulgesetze der Länder, insbesondere aber auch auf die verschiedenen Bücher des Sozialgesetzbuches, gab. Letzteres betraf und betrifft besonders das SGB XII und das SGB IX, für deren Umsetzung der LWL als überörtlicher Träger der Sozialhilfe und des Schwerbehindertenrechts zuständig ist. Aber auch die finanziellen Auswirkungen des durch die UN-BRK neu gestalteten Rechts der Menschen mit Behinderungen galt es zunächst einmal einzuschätzen.

Seit einiger Zeit nimmt jetzt allerdings auch die praktische Umsetzung der Vorschriften der UN-BRK, d. h. der Inklusion behinderter Menschen, auf vielen Gebieten Fahrt auf. Inklusion bleibt dadurch nicht abstraktes Recht, sondern wird – im besten Fall – real gelebt und erlebbar. Auch der LWL ist mit den Vorbereitungen für seinen Aktionsplan Inklusion auf einem guten Weg.

Im SGB IX Teil 2 Schwerbehindertenrecht, das das LWL-Integrationsamt für Westfalen im Bereich „Arbeit für Schwerbehinderte Menschen“ in wesentlichen Teilen umsetzt, ist das Thema Inklusion so neu allerdings nicht. Denn Ziel der seit langem geltenden Regelungen über die besondere Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber, die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe und die begleitende Hilfe im Arbeitsleben war und ist die Teilhabe

möglichst vieler, auch beruflich beeinträchtigter Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in normalen Arbeitsverhältnissen. Dabei ist die Sicherung eines auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangten Arbeitsverhältnisses genauso Inklusion wie dessen (erstmalige) Erlangung – und vom sozialen Ergebnis her betrachtet genauso wichtig. Die Arbeit des Integrationsamts, dessen Kernaufgabe nach dem SGB IX die Erhaltung bestehender Beschäftigungsverhältnisse ist, steht damit insgesamt unter dem Leitgedanken Inklusion.

Eine Behinderung darf kein Grund sein, vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden. Dort arbeiten in Westfalen auch schon eine große Zahl von Menschen mit einer Schwerbehinderung – mittlerweile sind es rund 90.000. Der LWL möchte das ausbauen und für möglichst viele Menschen mit einer wesentlichen Behinderung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen – als Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Das ist nicht einfach: Die Industriegesellschaft wandelt sich in eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft. Immer mehr Arbeitsplätze, die früher von Menschen mit einer Schwerbehinderung besetzt wurden, fallen weg. Die Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten gestaltet sich zunehmend schwieriger. Deshalb müssen – im Sinne einer Personenzentrierung – auf die Person mit Behinderung zugeschnittene Lösungen gefunden werden. Zugleich berücksichtigt das LWL-Integrationsamt Westfalen dabei selbstverständlich die betrieblichen Belange der Arbeitgeber, um die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen auch ökonomisch leistbar zu gestalten.

Wie sieht insoweit die Bilanz des LWL-Integrationsamts Westfalen für 2011 aus? Dazu möchten

wir nachfolgend nur auf einige, aber wichtige Aspekte hinweisen. Wie schon in den letzten Jahresberichten des LWL-Integrationsamts Westfalen begonnen, wollen wir Ihnen die vielfältige und komplexe behinderungsspezifische Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Integrationsamts Westfalen, der örtlichen Fachstellen und der Fachkräfte der Integrationsfachdienste anhand von Beispielfällen vorstellen. Aus ihnen wird die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung, die Beschäftigungsbereitschaft vieler in sozialer Verantwortung handelnder Betriebe und Dienststellen, aber auch das Engagement von Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräten deutlich. Dadurch wird Inklusion für Sie als Leserinnen und Leser hoffentlich erlebbar.

An dieser Stelle zunächst aber einige wichtige Aspekte aus der Arbeit des LWL-Integrationsamts Westfalen 2011:

- Im Jahr 2011 konnten 105 Personen mithilfe der LWL-Förderprogramme „aktion5“ und „Übergang Plus2“ aus einer WfbM in eine sozialversicherungspflichtige, tariflich bzw. ortsüblich entlohnte Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Nähere Ausführungen zu diesen Programmen und ihre Umsetzung finden Sie auf den Seiten 93 bis 101.
- 2011 unterstützte das LWL-Integrationsamt Westfalen mit erheblichen Mitteln aus der Ausgleichsabgabe sowie mit Haushaltsmitteln des Landes aus dem NRW-Landesprogramm „Integration Unternehmen!“ investiv die Schaffung von 152 neuen Arbeitsplätzen für beruflich besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung in Integrationsprojekten. Von 2008 bis Ende 2011 förderte das Integrationsamt in Westfalen-Lippe insgesamt 628 solcher neuer Arbeitsplätze. Quotierungen bei diesen geförderten Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten zugunsten von Werkstattwechslern sorgen dafür, dass eine zunehmende Zahl dieser Arbeitsplätze mit behinderten Menschen besetzt wird, die aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen (und können).

Im Sinne der Inklusion sind Integrationsabteilungen in privat-gewerblichen Wirtschaftsunternehmen sicher eine besonders positiv zu bewertende Beschäftigungsform für wesentlich behinderte Menschen. In Westfalen-Lippe konnte das LWL-Integrationsamt Westfalen bis Ende 2011 immerhin 24 solcher Integrationsabteilungen zusammen mit Arbeitgebern der Privatwirtschaft ins Leben rufen. Näheres zu den Integrationsprojekten können Sie auf den Seiten 104 bis 110 lesen.

- Einen weiteren Schwerpunkt seiner Inklusionsaktivitäten mit dem Ziel der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt setzt das LWL-Integrationsamt Westfalen für junge behinderte Menschen, insbesondere für solche mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Werkstattvermeidung heißt hier die Kurzformel. Gemeint ist damit, diesen jungen wesentlich behinderten Menschen eine Alternative zur bisher nahezu regelhaft verlaufenden Aufnahme in die WfbM zu bieten. Dazu diene und dient das Modellprojekt STAR (Schule trifft Arbeitswelt) des LWL, des LVR, des Arbeits- sowie des Schulministeriums NRW und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Als Anerkennung der Aktivitäten des LWL (wie des LVR) im Feld Werkstattvermeidung werten wir die 2011 getroffene Entscheidung der Landesregierung NRW, dem LWL- (und dem LVR-)Integrationsamt die komplette Umsetzung der Handlungsfelder 1 („Berufsorientierung“) und 2 („Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts“) der Initiative Inklusion des Bundes zu übertragen. Die damit verbundene Bereitstellung von Ausgleichsabgabemitteln aus dem Ausgleichsfonds des Bundes ermöglicht uns, die individuell ausgerichteten Fördermodule des Modellprojekts „STAR“ zügig flächendeckend an die Schülerinnen und Schüler, insbesondere diejenigen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, in Westfalen-Lippe heranzutragen. Deutlich mehr jungen Menschen mit Behinderung soll es dadurch gelingen, statt

in einer WfbM, bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarkts Fuß zu fassen – wenn möglich in einem regulären Ausbildungsverhältnis (Vollausbildung oder theoriereduzierte Ausbildung). Weitere Details zu STAR finden Sie auf den Seiten 101 bis 103.

- Sehr erfolgreich war auch 2011 wieder die Arbeit der 20 Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe. Als Beleg dafür nur eine Zahl: In fast 80 Prozent der Fälle, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IFD zur Sicherung eines Arbeitsverhältnisses, zum Teil schon bei laufendem Kündigungsverfahren, eingeschaltet wurden, gelang es ihnen, den Arbeitsplatz etwa durch psychosoziale Begleitung der Betroffenen, durch Unterstützung der Arbeitgeber, der Vorgesetzten und Kollegen im Betrieb durch Rat und Tat oder durch die Veranlassung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen zu erhalten. Informationen zu den IFD und ihrer Arbeit in 2011 erhalten Sie auf den Seiten 59 bis 64
- Wichtig und aus der Sicht der Arbeitgeber, der schwerbehinderten Beschäftigten und der Schwerbehindertenvertretungen ganz maßgeblich für eine erfolgreiche, zielgerichtete Umsetzung des Schwerbehindertenrechts des Teils 2 des SGB IX ist – neben fachlichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten – eine kompetente, bürgernahe Bearbeitung der zahlreichen Verwaltungsverfahren von der Erhebung der Ausgleichsabgabe über den Sonderkündigungsschutz bis hin zu der Erbringung der finanziellen Förderleistungen im Rahmen der begleitenden

Hilfe im Arbeitsleben. Indikatoren für eine kompetente Arbeit und rechtmäßiges Handeln in diesem Aufgabenfeld sind insoweit vor allem die Anzahl von Beschwerden der Betroffenen wie auch die Anzahl der erfolgreichen Widersprüche bzw. Klagen gegen Bescheide des Integrationsamts (zu Letzterem siehe die Ausführungen auf Seite 78). Daran – aber beileibe nicht nur daran – gemessen dürfen wir auch für 2011 wieder feststellen: Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des LWL-Integrationsamts Westfalen haben 2011 aufgrund ihres großen Engagements für die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sehr gute Arbeit geleistet und maßgeblich mit dazu beigetragen, dass auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Westfalen-Lippe zunehmend „gelebt wird“.

Abschließend möchten wir für die erfolgreiche Inklusionsarbeit ganz herzlich Danke sagen: den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LWL-Integrationsamts Westfalen, ihren Kolleginnen und Kollegen in den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf bei den Kreisen, kreisfreien Städten und großen kreisangehörigen Städten in Westfalen-Lippe sowie den Fachkräften in den vom LWL-Integrationsamt Westfalen beauftragten IFD und den Beraterinnen und Beratern für schwerbehinderte Menschen in westfälisch-lippischen Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern, deren Stellen ebenfalls vom LWL-Integrationsamt Westfalen finanziert werden.



Dr. Wolfgang Kirsch  
LWL-Direktor



Matthias Munning  
LWL-Sozialdezernent

## Die wichtigsten Daten im Stenogramm

### In Westfalen-Lippe

- leben rund **810.600 anerkannt schwerbehinderte Menschen** (davon mehr als die Hälfte älter als 64 Jahre),
- stehen rund **90.000 schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**,
- waren am Jahresende 2011 **rund 21.300 schwerbehinderte Menschen arbeitslos**.

### Das LWL-Integrationsamt Westfalen hat im Jahr 2011 insgesamt rund

- **57,5 Millionen Euro Ausgleichsabgabe und Drittmittel eingenommen** (davon 41,4 Millionen Euro Zahlungen der hiesigen Arbeitgeber, 9,3 Millionen Euro im Rahmen des Finanzausgleichs zwischen den Integrationsämtern und 6,8 Millionen Euro durch Zinsen, Darlehensrückflüsse, Drittmittel und andere). **7,5 Millionen Euro** mussten davon an den **Ausgleichsfonds** beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales **abgeführt** werden, sodass **50 Millionen Euro** an Ausgleichsabgabe **zur Verfügung standen**.
- **26,1 Millionen Euro** Ausgleichsabgabe **für die individuelle berufliche Integration schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (davon Sonderprogramm aktion5 4,7 Millionen Euro) verwendet.
- **9 Millionen Euro an Integrationsfachdienste**, die im Auftrag des LWL-Integrationsamts Westfalen und von Rehaträgern Dienstleistungen zur beruflichen Integration erbringen, ausgezahlt.
- **8,3 Millionen Euro** Ausgleichsabgabe für die **individuelle berufliche Integration schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Integrationsprojekten** verausgabt.

- **0,7 Millionen Euro** aus den Sonderprogrammen **Job 4000, Übergang Plus, STAR und STARTKLAR PLUS verausgabt**.
- **3,5 Millionen Euro** Ausgleichsabgabe **zur institutionellen Förderung** (insbesondere von Werkstätten für behinderte Menschen) **verwendet**.
- **2,4 Millionen Euro nicht verausgabte Mittel der Ausgleichsabgabe in die Rücklage eingestellt**. Sie stehen zur Verfügung zur Finanzierung bereits eingegangener Verpflichtungen für künftige Jahre.

### Gemeinsam mit den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts hat das LWL-Integrationsamt Westfalen 2011 unter anderem

- **357 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze gefördert** beziehungsweise behinderungsgerecht **gestaltet**,
- **2.813 vorhandene Arbeits- und Ausbildungsplätze** mit notwendigen technischen Arbeitshilfen **ausgestattet**,
- **in 2.935 Fällen Arbeitgebern außergewöhnliche Belastungen** durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **abgegolten**,
- **1.215 schwerbehinderten Menschen persönliche Hilfen** (zum Beispiel für eine am Arbeitsplatz erforderliche Arbeitsassistenz, für die berufliche Fortbildung oder für unterstützte Beschäftigung) **geleistet**,
- **6.181 schwerbehinderten Menschen persönliche Unterstützung durch Integrationsfachdienste erbracht**,
- **1.539 schwerbehinderte Beschäftigte in Integrationsprojekten gefördert**.

### Bei der Mittelvergabe

- **für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen hat die Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen mit 26,2 Prozent den ersten Rang**.

- für berufliche Fortbildung, für Arbeitsassistenz und für die Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen hat die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen mit Anteilen zwischen 37,5 Prozent und 38,2 Prozent jeweils den Spitzenplatz.
- für die Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen hat die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen mit 38,9 Prozent den höchsten Anteil.

Als Fachdienste des LWL-Integrationsamts Westfalen stehen zur Verfügung:

- der Fachdienst für Integrationsbegleitung,
- der Ingenieurfachdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung,
- der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderungen,
- der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderungen und
- der Fachdienst für betriebliche Suchtprävention (in Kooperation mit dem LWL-Rehabilitationszentrum Ostwestfalen, Bernhard-Salzmanklinik).

Das LWL-Integrationsamt Westfalen hat 2011

- über **2.726 Anträge** von Arbeitgebern **auf Zustimmung zur Kündigung** von schwerbehinderten Arbeitnehmern **entschieden,**
- in **53,8 Prozent der streitigen Kündigungsverfahren** überwiegend durch Beratung, Einsatz der Fachdienste und finanzielle Förderung **den Arbeitsplatz der behinderten Menschen erhalten können,**
- **5.985 Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte, Personalverantwortliche, Beauftragte des Arbeitgebers und sonstige Personen** in **318** ein- und mehrtägigen Seminaren und Informationsveranstaltungen sowohl allein als auch gemeinsam mit anderen Trägern **geschult,**
- mit breitem Publikumsinteresse seine Aufgaben auf der internationalen Fachmesse REHACARE in Düsseldorf dargestellt und zu Fragen rund um das Thema „Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen“ beraten.

## Erträge und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Mit den Mitteln der Ausgleichsabgabe inklusive, sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen und sichern

### Die Erträge

Die Erträge aus der Ausgleichsabgabe sind in Westfalen-Lippe von 2010 auf 2011 gestiegen. Dies ist u.a. auf erhöhte Zahlungen der Arbeitgeber zurückzuführen. In 2010, dem Referenzjahr für die Zahlung der Ausgleichsabgabe durch die Arbeitgeber in 2011, gab es nach dem Krisenjahr 2009 bereits wieder einen Aufbau an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft, sodass die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen zu besetzenden Arbeitsplätze zunahm. Dem stand aber kein entsprechender Zuwachs bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gegenüber, sodass sich per saldo höhere Ausgleichsabgabezahlungen der Arbeitgeber in Westfalen-Lippe ergaben.

Die Jahre 2010/2011 bestätigen damit die unterschiedlichen „Geschwindigkeiten“, mit denen sich die allgemeine Beschäftigungslage und diejenige der schwerbehinderten Menschen seit Jahren entwickeln.

Bei den Erträgen an Ausgleichsabgabe in 2011 ist ferner zu berücksichtigen, dass rund 4,2 Millionen Euro, die bereits 2010 zugeflossen waren, erst 2011 abschließend bearbeitet und als Finanzerträge gebucht werden konnten. Berücksichtigt man dies, relativiert sich die Erhöhung der dem LWL-Integrationsamt Westfalen 2011 im Vergleich zu 2010 insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe.

### Die Verwendung der Mittel der Ausgleichsabgabe

Bei den Daten über die Verwendung der Ausgleichsabgabe in 2011 wird die behindertenpolitische Schwerpunktsetzung des LWL-Integrationsamts deutlich:

**Ziel des LWL-Integrationsamts Westfalen ist die möglichst breite Umsetzung der Forderung des Artikels 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), wonach behinderte Menschen ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen können, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Mit anderen Worten: Mehr Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für möglichst viele schwerbehinderte Menschen, und das gerade auch für wesentlich beruflich beeinträchtigte Menschen mit Handicap.**

Die Umsetzung dieser Zielstellung schlägt sich vor allem in folgenden Ausgabensteigerungen beim LWL-Integrationsamt Westfalen in 2011 gegenüber 2010 nieder:

- Die Leistungen an Arbeitgeber zur Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen, zur behinderungsgerechten Ausstattung vor-

## Dem LWL-Integrationsamt Westfalen zur Verfügung stehende Mittel in Millionen Euro

Erträge	2010	2011
Zahlungen der Arbeitgeber in Westfalen-Lippe	32,9*	41,4*
abzüglich Abführung an den Ausgleichsfonds	7,5	7,5
<b>Netto-Aufkommen</b>	<b>25,4</b>	<b>33,9</b>
Zuweisung aus dem Finanzausgleich	12,4	9,3
Zinsen, Darlehenstilgung, Erstattung von Arbeitgebern	3,7*	5,3
Drittmittel (unter anderem Job 4000, ESF)	1,6*	1,5*
<b>Insgesamt</b>	<b>43,1</b>	<b>50,0</b>

\* Nach der gesetzlichen Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF) werden die Beträge aus der Ergebnis- und Finanzrechnung des LWL übernommen.

handener Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung beruflich besonders betroffener schwerbehinderter Menschen verbunden sind, erhöhten sich um 13,8 Prozent

von rund 13,8 Millionen Euro auf rund 15,7 Millionen Euro.

- Die Leistungen an schwerbehinderte Menschen (zum Beispiel zur Arbeitsassistenz, zur beruflichen Fortbildung sowie für technische Arbeits-

## Mittelvergaben des LWL-Integrationsamts Westfalen und der örtlichen Träger in Euro (einschließlich Drittmittel)

Leistungsart	2010	2011
Leistungen an Arbeitgeber	13.810.886	15.713.162
Leistungen an Integrationsprojekte	7.895.088	8.298.281
Leistungen an schwerbehinderte Menschen	3.203.676	4.071.955
Übrige Leistungen	17.262.256*	19.512.572*
<b>Insgesamt</b>	<b>42.171.906</b>	<b>47.595.970</b>
davon		
LWL-Integrationsamt	36.611.759	41.539.900
örtliche Träger	5.560.147	6.056.070

\* weitere Aufschlüsselung siehe Seite 17

Erträge und Aufwendungen 2011 im Saldo	in Millionen Euro
Erträge	50,0*
Aufwendungen	47,6
Saldo	2,4
Bestand an liquiden Mitteln am 31.12.2011	82,5**

\* davon rund 3,3 Millionen Euro Erträge aus Darlehenstilgung

\*\* davon rund 34,6 Millionen Euro gebundene Mittel

hilfen) stiegen von insgesamt circa 3,2 Millionen Euro um rund 28 Prozent auf 4,1 Millionen Euro.

- Die Förderung der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in den westfälisch-lippischen Integrationsprojekten erhöhte sich von rund 7,9 Millionen Euro um rund 5,1 Prozent auf circa 8,3 Millionen Euro. Dies sind 17,5 Prozent aller Ausgaben des LWL-Integrationsamts Westfalen.
- Die Leistungen aus dem Arbeitsmarkt-Sonderprogramm der beiden Integrationsämter in NRW „aktion5“, das insbesondere Einstellungsprämien und Lohnkostenzuschüsse für beruflich wesentlich behinderte Menschen, wie zum Beispiel junge Menschen aus Förderschulen vorsieht, erhöhten sich ganz erheblich, und zwar von rund 2,7 Millionen Euro in 2010 um 74 Prozent auf etwas mehr als 4,7 Millionen Euro in 2011. Dies sind 9,9 Prozent aller Ausgaben des LWL-Integrationsamts Westfalen.

Gerade diese Leistungen des Integrationsamts an Integrationsprojekte sowie an Arbeitgeber im Rahmen der aktion5 unterstützen die berufliche Eingliederung von Menschen mit wesentlichen arbeitsmarktrelevanten Handicaps. Bei vielen hier geförderten Menschen mit Behinderungen geht es darum, ihnen statt einer Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen eine Alternative auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten – zumindest den Versuch zu fördern – oder den Wechsel aus einer solchen Werkstatt in ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich oder ortsüblich entlohntes Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarkts zu ermöglichen. Die Steigerung dieser beiden Leistungen, die bei der aktion5 besonders deutlich ausgefallen ist, verdeutlicht die Ausrichtung des LWL-Integrationsamts Westfalen auf die Unterstützung der Beschäftigung auch von wesentlich behinderten Menschen Seite an Seite mit nichtbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne eines inklusiven Arbeitsmarkts. Bundesweit bewegt sich das LWL-Integrationsamt Westfalen mit seinen Leistungen an Integrationsprojekte und

seinen Förderungen zum Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt insbesondere von wesentlich behinderten jungen Menschen im Rahmen der aktion5 im Vergleich zwischen den Integrationsämtern jeweils in der Spitzengruppe. Und dies, ohne dabei die finanzielle Unterstützung der (übrigen) Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung insgesamt zu vernachlässigen.

Auch für 2011 gilt daher, dass das LWL-Integrationsamt Westfalen sowie die örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf bei den Kreisen, kreisfreien Städten und großen kreisangehörigen Städten die vom Gesetzgeber vorgesehene Ausgleichsfunktion der Ausgleichsabgabe zwischen den Arbeitgebern in Westfalen-Lippe in hohem Maße umgesetzt haben: Die eingezahlten Gelder derjenigen Arbeitgeber, die keine oder zu wenig Menschen mit Schwerbehinderung auf Pflichtplätzen beschäftigen, sind in großen Teilen an die Arbeitsplätze geflossen, auf denen Arbeitgeber Menschen mit Schwerbehinderung tariflich entlohnen und sozialversicherungspflichtig beschäftigen.

Dies schließt auch die Finanzierung von integrationsbegleitenden Maßnahmen wie die Beteiligung eines Integrationsfachdienstes ein, der nicht nur die Menschen mit Handicaps fachlich kompetent berät, sondern insbesondere auch deren Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nachhaltig unterstützt.

### **Per Saldo**

Der 2011 mit rund 2,4 Millionen Euro ausgewiesene positive Saldo zwischen Erträgen und

Aufwendungen aus der Ausgleichsabgabe und die damit verbundene Einstellung in die zweckgebundene Rücklage beruhen auch auf dem oben dargelegten Effekt bei der Verbuchung der Ausgleichsabgabe in den Jahren 2010/2011. Berücksichtigt man dies, ist es 2011 nahezu zu einem Gleichklang zwischen Erträgen und Aufwendungen aus der Ausgleichsabgabe gekommen.

## Finanzieller Ausblick

Es bleibt festzuhalten, dass das LWL-Integrationsamt Westfalen aufgrund seiner liquiden Mittel über eine solide Grundlage verfügt, um in den nächsten Jahren seine Angebote vor allem zur Werkstattvermeidung und zum Werkstattwechsel fortzuführen. Allerdings sind von den Ende 2011 ausgewiesenen liquiden Mitteln in Höhe von rund 82,5 Millionen Euro bereits 34,6 Millionen Euro durch Bescheide, Leistungsverträge (insbesondere mit Trägern von Integrationsfachdiensten) sowie andere haushaltsrelevante Bindungen in Abzug zu bringen. Die „echte“ Rücklage ist daher mit rund 47,9 Millionen Euro zu beziffern. Die liquiden Mittel bewegen sich somit etwa im Umfang eines durchschnittlichen Jahreshaushalts des LWL-Integrationsamts. Es darf jedoch nicht verkannt werden, dass die Einnahmen an Ausgleichsabgabe mit den Ausgabesteigerungen, wie sie zuvor für 2011 im Einzelnen dargelegt sind und sich in den nächsten Jahren aufgrund der erfolgreichen Förderprogramme in Westfalen-Lippe fortsetzen dürften, nicht Schritt halten werden. Zu bedenken ist zum Beispiel, dass 150 neue Arbeitsplätze für beruflich besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in Integrationsprojekten einen kontinuierlichen Bedarf an laufenden Leistungen zum Nachteilsausgleich für die Integrationsunternehmen und -abteilungen in Höhe von rund 1 Million Euro jährlich auslösen. Mittelfristig wird die finanzielle Unterstützung der Beschäftigung einer größer werdenden Zahl von Menschen mit wesentlichen Behinderungen, wie sie die UN-BRK als Ziel vorgibt, nicht allein mit der Ausgleichsabgabe bestrit-

ten werden können – das gilt nicht nur für Westfalen-Lippe, sondern stellt ein bundesweites Problem dar. Deshalb ist dies zum Beispiel von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder – zuletzt im November 2011 – thematisiert worden. Eine Lösung dieses Finanzierungsproblems ist noch nicht gefunden, sie ist aber angesichts der berechtigten Forderungen nach einem inklusiven ersten Arbeitsmarkt, auf dem die Teilhabe möglichst vieler Menschen mit schweren Behinderungen möglich gemacht wird, und der damit einhergehenden Finanzbedarfe bei den Integrationsämtern jedenfalls mittelfristig erforderlich.

## Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:

**Ulrich Adlhoch**

Telefon: 0251 591-229

E-Mail: [ulrich.adlhoch@lwl.org](mailto:ulrich.adlhoch@lwl.org)

## 1. Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte)

Verwendungszweck	2010	2011
<b>Mittelvergabe durch das LWL-Integrationsamt Westfalen</b>		
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen		
• Ausgaben in Euro	2.673.631	3.031.642
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	372	357
• davon weiblich	81	52
Behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen		
• Ausgaben in Euro	2.090.627	2.781.470
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	347	407
• davon weiblich	145	132
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen		
• Ausgaben in Euro	4.797.078	5.348.601
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1.007	1.396
• davon weiblich	325	490
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung		
• Ausgaben in Euro	468	34.375
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1	14
• davon weiblich	1	2
Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements		
• Ausgaben in Euro	60.000	40.000
• Anzahl der prämierten Arbeitgeber	4	4
<b>Mittelvergabe durch das LWL-Integrationsamt Westfalen insgesamt</b>		
• Ausgaben in Euro	<b>9.621.804</b>	<b>11.236.088</b>
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	<b>1.727</b>	<b>2.174</b>
• davon weiblich	<b>552</b>	<b>676</b>
<b>Mittelvergabe durch die örtlichen Träger</b>		
Technische Arbeitshilfen		
• Ausgaben in Euro	4.189.082	4.477.074
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	2.251	2.406
• davon weiblich	896	956
<b>Mittelvergabe durch das LWL-Integrationsamt Westfalen und die örtlichen Träger insgesamt</b>		
• Ausgaben in Euro	<b>13.810.886</b>	<b>15.713.162</b>
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	<b>3.978</b>	<b>4.580</b>
• davon weiblich	<b>1.448</b>	<b>1.632</b>

## 2. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Verwendungszweck	2010	2011
<b>Mittelvergabe durch das LWL-Integrationsamt Westfalen</b>		
Leistungen zur Arbeitsassistenz		
• Ausgaben in Euro	1.143.758	1.746.696
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	195	237
• davon weiblich	89	112
Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten		
• Ausgaben in Euro	664.025	729.314
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	336	330
• davon weiblich	92	79
Technische Arbeitshilfen		
• Ausgaben in Euro	24.828	–
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	1	–
• davon weiblich	–	–
Hilfen in besonderen Lebenslagen		
• Ausgaben in Euro	–	8.820
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	–	1
• davon weiblich	–	–
Unterstützte Beschäftigung		
• Ausgaben in Euro	–	8.129
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	–	5
• davon weiblich	–	–
<b>Mittelvergabe durch das LWL-Integrationsamt Westfalen insgesamt</b>		
• Ausgaben in Euro	<b>1.832.611</b>	<b>2.492.959</b>
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	<b>532</b>	<b>573</b>
• davon weiblich	<b>181</b>	<b>191</b>
<b>Mittelvergabe durch die örtlichen Träger</b>		
Technische Arbeitshilfen		
• Ausgaben in Euro	586.619	775.596
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	425	459
• davon weiblich	168	215
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes		
• Ausgaben in Euro	442.977	423.695
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	88	86
• davon weiblich	38	44
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbständigkeit		
• Ausgaben in Euro	259.868	247.428
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	51	45
• davon weiblich	19	13
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung		
• Ausgaben in Euro	17.586	108.114
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	24	18
• davon weiblich	10	7

# Erträge und Verwendung der Ausgleichsabgabe

Verwendungszweck	2010	2011
<b>Mittelvergabe durch die örtlichen Träger</b>		
Hilfen in besonderen Lebenslagen		
• Ausgaben in Euro	64.015	24.163
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	42	34
• davon weiblich	11	15
<b>Mittelvergabe durch die örtlichen Träger insgesamt</b>		
• Ausgaben in Euro	<b>1.371.065</b>	<b>1.578.996</b>
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	<b>630</b>	<b>642</b>
• davon weiblich	<b>246</b>	<b>294</b>
<b>Mittelvergabe durch das LWL-Integrationsamt Westfalen und die örtlichen Träger insgesamt</b>		
• Ausgaben in Euro	<b>3.203.676</b>	<b>4.071.955</b>
• Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	<b>1.162</b>	<b>1.215</b>
• davon weiblich	<b>427</b>	<b>485</b>

### 3. Prozentualer Anteil der Altersgruppen bei den Mittelvergaben durch das LWL-Integrationsamt Westfalen\* (ohne Integrationsprojekte)

	Schaffung von Arbeitsplätzen Anteil in Prozent	Einrichtung von Arbeitsplätzen Anteil in Prozent	Außer-gewöhnliche Belastungen Anteil in Prozent	Berufliche Fortbildung Anteil in Prozent	Arbeits-assistenz Anteil in Prozent
<b>Altersgruppe</b>					
unter 18 Jahre	0,3	0,0	0,0	0,0	0,7
18 – 29 Jahre	<b>26,2</b>	5,1	5,8	14,1	13,6
30 – 39 Jahre	17,7	13,3	18,9	14,1	20,7
40 – 49 Jahre	25,9	34,6	<b>38,2</b>	<b>37,5</b>	<b>37,9</b>
50 – 59 Jahre	24,7	<b>38,9</b>	31,5	31,7	21,4
60 Jahre und älter	5,2	8,1	5,6	2,6	5,7

\* Datengrundlage: 2.727 ausgewertete Leistungsfälle (OASIS)

## 4. Förderungen von Integrationsprojekten durch das LWL-Integrationsamt Westfalen

Verwendungszweck	2010	2011
	Ausgaben in Euro	
Aufbau, Ausstattung, Erweiterung, Modernisierung, Beratung	3.172.362	3.015.025
Besonderer Aufwand	1.772.864	2.032.523
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	2.949.862	3.250.733
Anzahl der geförderten schwerbehinderten Menschen	963	1.539
• davon weiblich	366	453
<b>Insgesamt</b>	<b>7.895.088</b>	<b>8.298.281</b>

## 5. Übrige Leistungen des LWL-Integrationsamts Westfalen in Euro

Verwendungszweck	2010	2011
Psychosoziale Betreuung/Leistungen an Integrationsfachdienste	9.248.218	9.047.375
Institutionelle Förderung (insbesondere Werkstätten für behinderte Menschen)	2.781.030	3.450.655
Sonderprogramme „Aktion Integration IV“ und „aktion5“	2.728.065	4.688.339
Sonderprogramm Job 4000	417.877	44.080
Sonderprogramme „Übergang PLUS“, „STAR“ und „Startklar Plus“	402.825	640.149
Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen	960.543	792.577
Sonstiges	723.698	849.397
• Forschungs- und Modellvorhaben		
• Leistungen an Träger anderer Maßnahmen		
<b>insgesamt</b>	<b>17.262.256</b>	<b>19.512.572</b>

# Fachdienst für Integrationsbegleitung

## 1. Job-Coaching – Training am Arbeitsplatz

Job-Coaching ist unterstütztes Lernen am Arbeitsplatz und wird vom LWL-Integrationsamt Westfalen meistens als Leistung zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse erbracht.

Job-Coaching wird direkt vor Ort am Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung durchgeführt. Typische Arbeitstrainingsmaßnahmen dauern insgesamt zwischen 40 bis 80 Stunden. Am Anfang werden mit allen Beteiligten im Betrieb Ziele, Dauer und Umfang vereinbart. Die Job-Coaches integrieren sich dann als „Kollegen auf Zeit“ in den betrieblichen Ablauf. Sie arbeiten mit, leiten den Menschen mit Behinderung an und stehen auch Kollegen und Führungskräften beratend zur Seite.

Fallzahlen	2011
insgesamt	169
davon	
Sicherung des Arbeitsverhältnisses	150
Übergang Schule – Beruf	9
Übergang WfbM – Arbeitsmarkt	7
Übergang Psychiatrie – Arbeitsmarkt	3

Behinderungsarten	Anteil (in Prozent)
Erworbene Hirnschädigungen	15
Hörbehinderungen	2
Körperbehinderung (einschließlich Mehrfachbehinderungen)	23
Lern-/geistige Behinderungen	33
Seelische Behinderungen	25
Sehbehinderungen	2

Geschlechterverteilung	Anteil (in Prozent)
weiblich	45
männlich	55

Ein Training am Arbeitsplatz eignet sich auch zur Unterstützung beim Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

■ Ein Praxisfall:

„Ich werde mich anstrengen – es lohnt sich“

Andreo la Rocca hat seine Schulzeit in Förderschulen mit den Schwerpunkten „Lernen“ sowie „Geistige Entwicklung“ absolviert. Anschließend wurde er in die Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen. Von 1995 bis 2010 arbeitete er dort in ein und derselben Abteilung, verpackte Gläser oder montierte Elektroteile. Nach längerer Zeit wurde er erneut auf seine Fähigkeiten getestet. Andreo la Rocca war erfreut: „Ich habe sofort mitgemacht. Der Test war schwierig für mich, aber ich habe mich angestrengt.“ Das Testergebnis war ermutigend, auch bezüglich Merkfähigkeit und abstraktem Denken. Seine motorische Geschicklichkeit und seine Ausdauer hatte er bereits im Werkstattalltag lange genug unter Beweis gestellt.

Er wechselte zunächst auf einen Außenarbeitsplatz der Werkstatt im Garten- und Landschaftsbau. Hierbei wurde er durch Fachkräfte der WfbM begleitet. „Ich lernte Pflanzen und Blumen kennen

und genoss die frische Luft. Ich hatte viel Muskelkater. Es war anstrengend, aber schön. Ich wollte gerne auch mehr Geld.“ Der Weg in Normalarbeit ging weiter. Andreo la Rocca erhielt ein Stellenangebot bei der Stadtgärtnerei Höxter. Das zunächst befristete Arbeitsverhältnis wurde von Verena Preuß vom örtlichen Integrationsfachdienst vermittelt und begleitet. Schnell war klar, dass mehr Anleitung nötig war, als der Betrieb leisten konnte. Die Einarbeitung dauerte länger als bei anderen Kollegen. Hilfreich war für ihn eine kleinschrittige, gut verständliche Einweisung. Das hätte seine Vorgesetzten schon zeitlich überfordert. Katja Plettenberg-Schraper vom Job-Coaching-Team war der Weg von Münster nach Höxter nicht zu weit. Mit ihrem ergotherapeutischen Sachverstand rückte sie an, machte eine Anforderungs- und Fähigkeitsanalyse und umriss den Auftrag für ein Arbeitstraining. Als Coach engagierte sie Jochen Twelker, der bereits seit 20 Jahren in Ostwestfalen für das LWL-Integrationsamt Westfalen im Einsatz ist.



Andreo la Rocca arbeitet bei der Stadtgärtnerei der Stadt Höxter

Strukturhilfen (wie zum Beispiel Prioritätenlisten oder vereinfachte Maschinenbedienungsanleitungen) wurden entwickelt, Arbeitsanweisungen mit den Kollegen und dem Vorgesetzten besprochen und Handlungsabfolgen geübt. „Ich übte zum Beispiel so mit der Motorsense zu arbeiten, dass mir und anderen nichts passiert und die Rasenkanten sauber kurz geschnitten sind. Ich wollte dann später auch mal Büsche und Bäume schneiden. Oder diese fällen“. Auch der Arbeitgeber wünschte eine vielseitigere Verwendbarkeit. Er traute Andreo la Rocca zunehmend mehr zu und schätzte die Unterstützung und Sicherheit, die auch er durch den Job-Coach bekam. Nach zwei Monaten bewältigte Herr la Rocca den „Motorsägenführerschein“. Mithilfe des Job-Coachs lernte er Sicherheitsvorschriften zu beachten und die Motorsäge fachgerecht zu benutzen. Das Erlernete wurde in der alltäglichen Praxis mit den Kollegen

und dem Job-Coach weiter trainiert. „Heute darf ich mit zum Fällen der Bäume, und keinem fällt ein Baum auf den Kopf. Manchmal stehen wir am Hang, da muss ich genau aufpassen, dass der Baum nicht den Berg runterrollen kann.“

Gerne förderte Joachim Brüggemann das erforderliche Arbeitsgerät. Für die Anschaffung der Motorsäge eines namhaften deutschen Herstellers erhielt die Stadt Höxter einen Zuschuss von 500 Euro (60 Prozent der Kosten).

Die Stadtgärtnerei bot noch während des 25-stündigen Job-Coachings einen verlängerten Arbeitsvertrag an. „Nun bin ich hier weiter sicher im Job. Jetzt kann ich mir auch einen Führerschein leisten. Ich werde mich wieder anstrengen, das lohnt sich.“ Die Erfolge ermuntern Andreo la Rocca zu weiteren mutigen Schritten.

Soweit der konkrete Fall. Er veranschaulicht, wie sich ein Job-Coaching als ein Teil des Gesamtangebotes zur Unterstützung des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt einbinden lässt.

## **Ansprechpersonen für Job-Coaching im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

### **Reinhard Hötten (Koordinator)**

Telefon: 0251 591-3763

Fax: 0251 591-6803

E-Mail: reinhard.hoetten@lwl.org

### **Claudia Daldrup**

Telefon: 0251 591-6545

Fax: 0251 591-6803

E-Mail: claudia.daldrup@lwl.org

### **Katja Plettenberg-Schrapper**

Telefon: 0251 591-3200

Fax: 0251 591-6803

E-Mail: katja.plettenberg-schrapper@lwl.org

## **2. Berufsbegleitung in der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a III SGB IX**

Die Unterstützte Beschäftigung (UB) wurde im Jahr 2009 eingeführt und ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX. Sie ist ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der gleichberechtigten Partizipation von Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention und eignet sich insbesondere für behinderte Menschen, bei denen die Strategie „Erst platzieren, dann qualifizieren“ erfolgsversprechender als eine curriculare Fördermaßnahme oder Berufsausbildung scheint.

Im Rahmen der UB soll die Leistungsfähigkeit von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf unter individuellen Bedingungen so gefördert werden, dass die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht wird.

Unterstützte Beschäftigung umfasst zwei Phasen, zum einen die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) und zum anderen die Berufsbegleitung. Die Leistungen zur individuellen betrieb-

lichen Qualifizierung werden vom zuständigen Rehabilitationsträger, in der Regel von der Agentur für Arbeit, erbracht. Hier findet über einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten eine individuelle Qualifizierung des schwerbehinderten Menschen, entsprechend seiner Fähigkeiten, in unterschiedlichsten Betrieben statt. Im Anschluss an diese Phase und mit Abschluss eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrages können bei Bedarf Leistungen der Berufsbegleitung beim LWL-Integrationsamt Westfalen beantragt werden.

Ein wichtiges Ziel der Berufsbegleitung ist es, ein zustande gekommenes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und langfristig zu sichern. Hierbei können alle Themen, die auf den Arbeitsprozess und die Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten Einfluss nehmen, betrachtet werden. Veränderungsbedarfe und Hilfen können mit den

beteiligten Akteuren thematisiert und gegebenenfalls eingeleitet werden. Die Begleitung am Arbeitsplatz wird grundsätzlich vom örtlichen Integrationsfachdienst (IFD) durchgeführt. Im Einzelfall kann sie auch direkt durch einen Träger der Unterstützten Beschäftigung organisiert werden. Die Durchführung der Berufsbegleitung wird individuell geplant. Der Arbeitgeber und der schwerbehinderte Mensch sind in die Planungen eingebunden.

Seit Einführung der Unterstützten Beschäftigung wurden beim LWL-Integrationsamt Westfalen 23 Anträge auf Berufsbegleitung nach § 38 a Absatz 3 SGB IX gestellt. In zehn Fällen wurden Bewilligungen ausgesprochen, bei denen die Berufsbegleitung direkt vom UB-Träger durchgeführt wurde. Bei zehn Anträgen wurde der örtliche Integrationsfachdienst mit der Begleitung beauftragt.

## ■ Ein Praxisfall:

### Ein passender Arbeitsplatz fällt nicht vom Himmel – Suchen, ausprobieren, motivieren, vor Ort lernen – Erfolgsfaktoren im Falle Florian Lodotzki

Der INI e.V. in Lippstadt ist Träger des IFD für den Kreis Soest sowie Träger der Unterstützten Beschäftigung im Auftrag der örtlichen Agentur für Arbeit. Der 21-jährige Florian Lodotzki hat dort an der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) teilgenommen. Die zehnmonatige Maßnahme war in drei Abschnitte gegliedert. Schwerpunkte waren die praxisorientierte Qualifizierung und Einarbeitung im betrieblichen Umfeld. Daneben fand wöchentlich ein Projekttag statt, an dem berufsübergreifende Kenntnisse und Theoriewissen vermittelt wurden.

Florian Lodotzki hatte eine Förderschule für motorische Entwicklung und danach ein Berufskolleg besucht. Seine Arbeitstugenden sind vorbildlich, regelmäßige Teilnahme und Pünktlichkeit zeichnen

ihn aus. Jedoch konnte er nur schwer seine körperlichen Einschränkungen akzeptieren. So waren die Entwicklung eines realistischen Selbstbildes und die Akzeptanz der Behinderung Hauptthemen in der Maßnahme. In eine WfbM wollte Florian Lodotzki auf keinen Fall aufgenommen werden.

Bereits im Schulalltag hatte er Praktika in einem Schwimmbad absolviert; dort startete eine Arbeitserprobung. Aufgrund seiner spastischen Gangstörung und einer beeinträchtigten Grob- und Feinmotorik stieß er dabei schnell an Grenzen; das Tätigkeitsfeld Schwimmbad wurde wieder verworfen. Florian Lodotzki lernte danach das Arbeitsfeld Lager und Handel kennen. Gegenüber den Kunden war er freundlich und hilfsbereit. Bei der Warenverräumung konnte er jedoch nur sehr einge-



Florian Lodotzki arbeitet in der Klinik am Park

schränkt mit dem Cuttermesser arbeiten. Aus Sicherheitsgründen konnte er Leitern nicht benutzen. Auch dieses Arbeitsfeld schied somit aus behinderungsbedingten Gründen aus.

Ein passender Arbeitsplatz fand sich in der Reha-Klinik am Park ([www.klinik-am-park.de](http://www.klinik-am-park.de)) in Bad Sassendorf, und zwar im Patienten Hol- und Bringedienst. Florian Lodotzki begleitet dort Patienten zu Untersuchungen und Behandlungen. Dazu erhält er täglich einen Fahrplan, wonach er die Begleitung der Patienten vornimmt. Auch der Koffertransport, das Ausliefern der Getränke und das Befüllen der Getränkeautomaten sind Inhalte seines Arbeitsgebietes. Kleinere Räum- und Säuberungsarbeiten runden das Profil ab. Durch die anfängliche Zusammenarbeit mit einem Zivildienstleistenden konnte er in einer 1:1 Betreuung zügig und umfassend eingearbeitet werden. Eine Qualifizierungstrainerin aus der Maßnahme stand ihm bei der Einarbeitung ebenfalls zur Seite. Der Arbeitsumfang beträgt sechs Stunden täglich. Eine versuchsweise Steigerung auf sieben Stunden überforderten die körper-

liche Leistungsfähigkeit sowie die Konzentration. Inzwischen hat er eine unbefristete Arbeitsstelle mit 30 Wochenstunden erhalten.

Zur Sicherung des Eingliederungserfolgs betreut der IFD weiter; eine besondere Berufsbegleitung auf Grundlage der Unterstützten Beschäftigung war nicht erforderlich. Regelmäßig nimmt er an einer sog. Berufsstartergruppe teil. Ergänzend zu den Gruppenterminen finden Betriebsbesuche sowie Einzelgespräche statt. Diese Hilfen dienen der langfristigen Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses.

Für Florian Lodotzki ist ein Rundumpaket geschnürt worden, eingestielt durch die Unterstützte Beschäftigung und fortgesetzt durch die Begleitenden Hilfen des Integrationsfachdienstes im Kreis Soest. Eine Werkstattaufnahme konnte dadurch vermieden werden.

Die Klinik am Park wurde 2011 als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet, nicht zuletzt deswegen, weil sie sich für die Integration von Florian Lodotzki aktiv eingesetzt hatte. Zum Tragen kamen auch langjährige Erfahrungen des Unternehmens im Umgang mit behinderten Menschen. Der Eingliederungserfolg war insbesondere dem hohen persönlichen Engagement des Pflegedienstleiters Herrn Bigge zu verdanken. Last but not least war ein wichtiger Erfolgsfaktor die hohe persönliche Motivation von Florian Lodotzki.

## **Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

**Thomas Kersting**

Telefon: 0251 591-5911

E-Mail: [thomas.kersting@lwl.org](mailto:thomas.kersting@lwl.org)

# Ingenieurfachdienst

## 1. Ingenieurfachdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

Auf Mitarbeiter mit Schwerbehinderung im Arbeitsalltag zu verzichten, bedeutet heute für die Unternehmen, in Zeiten des Fachkräftemangels, eine verpasste Chance, ihre Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen.

Auch reift die Erkenntnis, dass gerade Menschen mit Schwerbehinderung oftmals durch ihre schlechten Erfahrungen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz zu den motiviertesten und zuverlässigsten Mitarbeitern im Unternehmen gehören. Der Einsatz von motivierten und erfahrenen Mitarbeitern mit Schwerbehinderung stellt nicht selten einen Markt- und Wettbewerbsvorteil dar.

Aufgrund von behinderungskompensierenden Technologien (bkT) und technischen Entwicklungen steht häufig der effizienten Stellenbesetzung nichts im Weg.

Der Ingenieurfachdienst bietet die notwendige fachtechnische Unterstützung bei der Schaffung und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung.

### „Wie zahlreich sind doch die Dinge, derer ich nicht bedarf“

Der Philosoph Sokrates hat die Notwendigkeit früh erkannt, den Bedarf auf das Wesentliche zu beschränken.

Die technischen Voraussetzungen, derer es bedarf, um einem Menschen mit Schwerbehinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern, werden von der Ingenieurin und den vier Ingenieuren des Ingenieurfachdienstes für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung ermittelt.

Die Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern und Betroffenen bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen erfolgt unter Beachtung ergonomischer, technologischer, arbeitssicherheitstechnischer, organisatorischer und betriebswirtschaftlicher Aspekte. Durch die betrieblichen Erfahrungen und die ingenieurwissenschaftlichen Kenntnisse sowie das spezielle Wissen über Behinderungen und den sich daraus ergebenden Funktionseinschränkungen stoßen die Vorschläge des Ingenieurfachdienstes bei den Verantwortlichen in den Betrieben schon aufgrund „der gemeinsamen Sprache“ auf große Akzeptanz.

Bei der Entwicklung von geeigneten und wirtschaftlich tragbaren Lösungen stehen die Kommunikation und die konstruktive Zusammenarbeit mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als „Experten in eigener Sache“ und den Arbeitgebern stets im Vordergrund.

Durch die konzeptionelle Einbindung des Ingenieurfachdienstes in die Verwaltungsstruktur des LWL-Integrationsamts Westfalen wird die Wirksamkeit der verschiedenen Finanzhilfeangebote gesichert.

Die technische Beratung des Ingenieurfachdienstes bewirkt, dass Betriebe zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zielgerichtet und unmittelbar befähigt werden.

Die stetig fortschreitende Technisierung der Arbeitswelt schon bei einfachen Arbeitsaufgaben erfordert eine immer komplexere Beurteilung der Situation.

Zur Beurteilung der technischen Möglichkeiten im Rahmen von behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltungen sind einfache Kostenvergleiche weder ausreichend noch beinhalten sie eine tatsächliche Aussagekraft über die Nachhaltigkeit der Maßnahme. Die Zusammenhänge zwischen Behinderungsart, Leistungsbeeinträchtigung, Arbeitsanforderung und wirtschaftlichem Nutzen sind komplex. Die Anforderungen an die betrieblichen Akteure und an die Sachbearbeitung sind daher hoch.

Aufgrund der positiven Entwicklung von Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen stellt dieses Geschäftsfeld, neben dem genannten Kompetenzbereich, einen wesentlichen Tätigkeitsbereich des Ingenieurfachdienstes dar.

In Ergänzung zur spezifischen Beurteilung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen im Bereich der begleitenden Hilfe ist der Fokus der Ingenieure bei diesen Projekten auf die Nachhaltigkeit der investitionsintensiven Technik gerichtet.

Die Ingenieure fungieren bei dem Aufbau von Integrationsprojekten als unverzichtbare Ratgeber an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Technik.

Wie alle anderen Unternehmen müssen sich Integrationsprojekte dem wettbewerbsorientierten Markt stellen. Näheres zu den Integrationsprojekten können Sie auf den Seiten 104 bis 110 lesen.

Die Auswahl der eingesetzten Anlagentechnologien kann erheblich dazu beitragen, dass Verbrauchskosten niedrig bleiben und Produkte sowie Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen angeboten werden können. Auch ein gutes Sozialimage von Integrationsbetrieben darf nicht über hohe Betriebskosten hinwegtäuschen. Auch wenn ein Unternehmen ausreichend Umsatz macht, bedeutet das noch lange keinen Gewinn.

Bei stetig steigenden Verbrauchskosten gilt es mehr denn je, den Einsatz von innovativen und wirtschaftlichen Technologien in Integrationsunternehmen zu forcieren und von neutraler Seite Wege aufzuzeigen, wie Investitionen nachhaltig wirken. Bei den oft umfangreichen Investitionen von Integrationsprojekten tragen die Prüfungen, Amortisationsberechnungen und Vorschläge des Ingenieurfachdienstes dazu bei, die Unternehmen auf eine nachhaltig betriebswirtschaftliche Basis zu stellen. Potenziale zur wirtschaftlichen Energie- und Ressourceneinsparung und die damit verbundene Wettbewerbsfähigkeit, sollen nicht ungenutzt bleiben. Die Ingenieure haben daher einen ganzheitlichen Blick auf das Unternehmen über den Arbeitsplatz des einzelnen schwerbehinderten Arbeitnehmers hinaus.

Über die beiden beschriebenen wesentlichen Tätigkeitsbereiche hinaus, vermittelt der Ingenieurfachdienst in ein- und mehrtägigen Fachseminaren, welche technischen bzw. technologischen Möglichkeiten sich bieten, Arbeitsplätze – auch und gerade für Mitarbeiter mit Schwerbehinderung – so zu gestalten, dass diese nachhaltig erhalten bleiben.

Das Aufgabengebiet umfasst zudem Beratungen und Begutachtungen in Leistungsfällen der Bereiche Kriegsopferfürsorge, Opfer von Gewalttaten und Impfschädigungen.

## 2. Im Jahr 2011 erbrachte Dienstleistungen

Im Jahr 2011 besuchten die Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter des Ingenieurfachdienstes **682 Betriebe, Dienststellen und Integrationsunternehmen** im gesamten LWL-Zuständigkeitsbereich. An den Arbeitsplätzen der dort tätigen schwerbehinderten Menschen wurden die Arbeitsanforderungen ermittelt und mit den behinderungsbedingten Funktionseinschränkungen verglichen. Die ermittelten Beeinträchtigungen konnten oftmals durch behinderungskompensierende Technologien beziehungsweise durch entsprechende individuelle Umgestaltungsmaßnahmen kompensiert oder erheblich gemindert werden. An den technisch und organisatorisch beurteilten Arbeitsplätzen waren **952 Menschen mit Schwerbehinderung, 245 Frauen und 707 Männer**, sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Bei **553 dieser Arbeitsplatzanalysen folgte eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes**. Rund die Hälfte dieser Tätigkeiten wurden nach Einschaltung durch die örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf erbracht.

In **40 Fällen** wurde die Einrichtung von Arbeitsplätzen im Rahmen von **Neueinstellungen bei Menschen mit Schwerbehinderung** beraten.

Durch die vom Ingenieurfachdienst durchgeführten Beurteilungen und Gestaltungen **im Rahmen von innerbetrieblichen Umsetzungen konnten 62 bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert und fortgeführt werden**.

Trotz Nutzung aller Möglichkeiten zur behinderungsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes beziehungsweise der Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes konnte in **69 Fällen lediglich die Gewährung eines laufenden finanziellen Ausgleichs für außergewöhnliche Belastungen** des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung des Menschen mit Schwerbehinderung als stabili-

sierend für das Beschäftigungsverhältnis vorgeschlagen werden.

Im Rahmen des **Kündigungsschutzes** wurde der Ingenieurfachdienst in 38 Fällen mit der Erstellung eines fachdienstlichen Gutachtens beauftragt.

Die LWL-Hauptfürsorgestelle nutzte die Fachkompetenzen der Ingenieure im Rahmen der **Kriegsopferfürsorge, der Versorgung von Impfgeschädigten und Opfern von Gewalttaten in 45 Fällen**.

In sieben ein- sowie mehrtägigen **Seminaren und Informationsveranstaltungen** wurden Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche, Beauftragte des Arbeitgebers und andere interessierte Personenkreise hinsichtlich behinderungsgerechter Arbeitsplatzgestaltung geschult.

Mit großem Publikumsinteresse wurden auf der **internationalen Fachmesse REHACARE** in Düsseldorf behinderungsgerecht gestaltete Arbeitsplätze dargestellt sowie Fachvorträge und Beratungen geboten. Einzelheiten dazu schildert der Jahresbericht 2011 auf den Seiten 85 bis 86.

## 3. Einblicke in die Praxis

Im Jahresbericht 2010 wurde beschrieben, wie ein Industrieunternehmen sich durch den Einsatz von behinderungskompensierenden Technologien für die Zukunft rüstet und Ergonomie und Ökonomie sich nicht ausschließen müssen.

Die nachfolgenden Praxisfälle machen deutlich, wie durch die Arbeit des Ingenieurfachdienstes

und spezifisch ermittelte Technologien Fachkräfte mit Schwerbehinderung dem Unternehmen weiterhin zur Verfügung stehen können.

Hinweis: Die Namen in den Praxisbeispielen sind frei erfunden.

### ■ Vier Praxisfälle:

#### Profi in eigener Sache

Das Unternehmen, in dem Stefan Becker als Mechaniker arbeitet, stellt individuell angepasste Kinderrollstühle und Handbikes her. Stefan Becker ist aufgrund eines Unfalls querschnittsgelähmt.

Er ist daher auf die Nutzung eines Rollstuhls angewiesen.

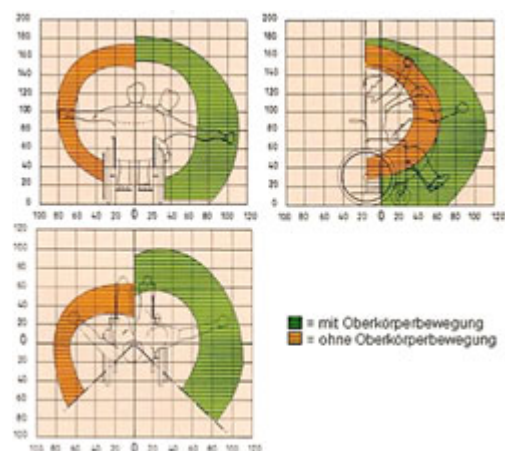
Die Erfahrungen aufgrund der eigenen Schwerbehinderung und die fachliche Qualifikation sind dem Arbeitgeber wichtig.

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, dem Ingenieurfachdienst des LWL-Integrationsamts Westfalen und Herrn Becker, als „Profi in eigener Sache“, wurde der Arbeitsplatz überplant und behinderungsgerecht optimiert. Das gemeinsame Ziel war es, dass Stefan Becker selbständig und ohne Hilfe Dritter sowie in ergonomisch günstigen Arbeitshaltungen arbeiten und sich in seinem Arbeitsbereich barrierefrei bewegen kann.

Der Bewegungs- und Greifraum des Rollstuhlbenutzers wird in erster Linie von seinem individu-

ellen Krankheitsbild und in geringem Maße vom Alter beeinflusst. Faktoren wie Körpergröße oder -proportionen spielen an dieser Stelle eine meist untergeordnete Rolle.

Alle zu montierenden Rollstühle und Handbikes werden mithilfe eines mobilen Hebesystems auf die Werkbank befördert und dort entsprechend zur Montage positioniert. Um dem Mitarbeiter dies eigenständig zu ermöglichen, wurde die Steuerung des Hebesystems mit einem Handtaster und einem mechanischen Lastenaufnah-



Bewegungs- und Greifraum



*Herr Becker an seinem Arbeitsplatz*

memittel ausgestattet. Eine elektrisch höhenverstellbare Werkbank ermöglicht ihm die optimale und flexible Positionierung der Rollstühle und Handbikes. Die Werkbank wurde speziell mit

Führungsschienen und Spanneinheiten mit Vakuumpumpe ausgestattet. Das sicher fixierte und gut erreichbare Werkstück kann so in ergonomisch richtiger Arbeitshaltung bearbeitet werden.

Werkstattwagen auf Rollen dienen als mobile Werkzeugkiste. Der Monteur hat so alle Werkzeuge und zusätzliche Ablageflächen in seinem Bewegungs- und Greifraum. Der Arbeitsplatz wurde zudem mit einer Standbohrmaschine mit einem motorischen Spindeltrieb ausgestattet. Durch von der Decke abgehängte flexible Anschlussleitungen hat der Mechaniker im gesamten Arbeitsbereich uneingeschränkten Zugriff auf Strom und Druckluft. Auch Schleifarbeiten können direkt am Arbeitsplatz ausgeführt werden. Dies ermöglicht ein Absaugsystem mit Schwenkarm für entstehende Stäube am Arbeitsplatz. Durch das Verlegen des Schleifarbeitsplatzes an seine Werkbank entfallen zudem Transportwege.

Der Arbeitsplatz wurde von Stefan Becker und dem Ingenieurfachdienst des LWL-Integrationsamts auf der internationalen Fachmesse Rehacare in Düsseldorf dem interessierten Publikum präsentiert (siehe auch Seite 85).

## Unsere Lehrerin kann zaubern

Frau Keller ist seit einigen Jahren als Lehrerin an einer Grundschule in Münster beschäftigt. Die vielfältigen Aufgaben als Lehrerin und besonders der Unterricht der sechs bis elf Jahre alten Schülerinnen und Schüler bereiten ihr viel Freude.

Bedingt durch ein entzündliches Nervenleiden mit Gangstörungen und Gangunsicherheiten kann Frau Keller nicht lange an der Klassentafel stehen. Außerdem ist ihr aufgrund einer Ataxie in den Händen die notwendige Muskelkraft zum Schreiben mit Tafelkreide verloren gegangen.



*Projektionsfläche Inter-Board*

Um die Unterstützungsmöglichkeiten für ihre kompetente Mitarbeiterin zu eruieren, wandte die engagierte Schulleiterin sich an die zuständige Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Beruf der Stadt Münster. Die analysierte mit dem Ingenieurfachdienst die Arbeitsbedingungen vor Ort und klärte gemeinsam mit Frau Keller, der Schulleiterin und der Schwerbehindertenvertreterin des Arbeitgebers, welche Möglichkeiten zur Kompensation der Einschränkungen sich bieten.

Um der Lehrerin die Möglichkeit zu verschaffen, sitzend und ohne die Notwendigkeit zur Benutzung der Tafel einen vollwertigen Unterricht zu gewährleisten, wurde vom Ingenieurfachdienst die Anschaffung einer interaktiven Projektionsfläche, in Verbindung mit einem interaktiven Pen Display, vorgeschlagen. Das Pen Display ist mit einem Stift aus-

gestattet, der dem Benutzer das Navigieren, Schreiben und Arbeiten direkt auf dem Bildschirm ermöglicht. Aktivitäten werden direkt auf die Projektionsfläche des 85" Inter-Board übertragen. Gleichzeitig können die Schüler vom Inter-Board aus interaktiv mit dem Pen Display und somit mit der Lehrerin schriftlich und grafisch kommunizieren.

Der Ingenieurfachdienst vermittelte den Kontakt zu Anbietern, stellte gemeinsam mit den Beteiligten das sinnvolle und notwendige Maß der Anschaffungen fest und begleitete das Projekt bis zur Inbetriebnahme des gesamten Systems.

Entgegen der begeisterten Meinung der kleinen Schülerinnen und Schüler hat diese zusätzlich innovative Möglichkeit zur Unterrichtsgestaltung nichts mit Zauberei zu tun.

## Ein „maßgeschneiderter“ Arbeitsplatz

Der älteste und längste Streik der Handwerks-geschichte war der Bann der Schneidergesellen ab 1398, die als Reaktion auf die Schließung ihrer Trinkstube zehn Jahre lang bei ihren Wanderungen die Stadt Konstanz mieden, bis der Magistrat den Gesellen die Trinkstube wieder erlaubte.

Schneider geben offensichtlich auch heute nicht so schnell auf. Der Stolz, der unbedingte Wille und die Liebe zu ihrem Beruf beeindruckten den beratenden Ingenieur bei seinem ersten Kontakt mit Frau Dressler.

Seit 16 Jahren ist die Damenschneidermeisterin und Herrengewandmeisterin an einem renommierten Theater in Westfalen tätig. Die heutige Leiterin der Schneiderwerkstatt fertigt Gewänder und Kostüme für die jeweiligen Künstler am Theater. Die Handwerkzeuge der Schneiderin sind seit alters her Nadel, Faden, Schere, Bügeleisen und Nähmaschine. Die oft voluminösen Kleidungsstücke werden an einem Schneidertisch zuge-



*Elektrisch höhenverfahrbare Schneiderpuppe*



*Ergonomischer Stuhl mit Sonderausstattung*

schnitten und am Nähmaschinentisch genäht. Weitere Arbeiten mit der Nadel sind an der Schneiderpuppe erforderlich beziehungsweise müssen im Sitzen oder Stehen ausgeführt werden. Die Tätigkeit zeichnet sich heute wie früher aus durch individuelles handwerkliches und kreatives Geschick, verbunden mit erheblichen körperlichen Belastungen.

Nach einem operativen Eingriff im Brustbereich führte die Beanspruchung der Arme, insbesondere unter Trag-, Hebe-, Streck- und Zugbelastungen, zu dauerhaft belastenden Schmerzen und wirkte der Gewebeneubildung stark entgegen.

Um die Arbeitssituation von Frau Dressler zu verbessern, bat der Arbeitgeber das LWL-Integrationsamt Westfalen um Beratung.

Ein Mitarbeiter des Ingenieurfachdienstes analysierte die Arbeitsplatzsituation vor Ort und klärte gemeinsam mit der betroffenen Mitarbeiterin und

Vertretern ihres Arbeitgebers erforderliche Maßnahmen zur individuellen notwendigen Arbeitsplatzgestaltung. Um eine dauerhaft ergonomische Arbeitshaltung bei der Bearbeitung verschiedenster Kleider zu gewährleisten, wurde der Schneidertisch elektrisch höhenverstellbar umgebaut. Die gleiche Notwendigkeit bestand bei dem Stativ der Schneiderpuppe.

Die beengten Platzverhältnisse und der ungewöhnliche Umbau einer Schneiderpuppe führten zu konstruktiven Planungen zwischen dem Ingenieur und dem beauftragten Schreinermeister.

Zur Vermeidung von Schonhaltungen und zur Entlastung des Bindegewebes sowie der Brustmuskulatur wurde für die im Sitzen durchzuführenden Stickerarbeiten ein ergonomischer Stuhl mit Stützmöglichkeiten für die Ellenbogen und einer für diesen Anwendungsfall außergewöhnlichen Unterarmstütze ausgestattet.

Ein individuell einstellbares Federausgleichssystem gleicht das Gewicht des Armes aus. Die Beanspruchung der Arm- und Brustmuskulatur ist somit ständig gemindert.

Das Wegrollen des Arbeitsstuhls bei wechselnden Arbeitshaltungen wird durch die am Stuhl angebrachte Fußstütze vermieden.

Die Wirksamkeit der individuellen Maßnahmen bestätigte Frau Dressler begeistert schon wenige Tage nach der Anschaffung.

## Denkmalschutz und Barrierefreiheit – das ist unter Umständen eine im übertragenen Sinn „konfliktreiche Beziehung“

Herr Heimann arbeitete bisher als Verwaltungsmitarbeiter in der Fachhochschule für Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen in Nordkirchen. Aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen ist sein bisheriges Aufgabengebiet entfallen. Es bestand jedoch die Möglichkeit zur Umsetzung des Mitarbeiters auf einen Arbeitsplatz in der Bibliothek.

Bedingt durch eine spastische Cerebralparese ist Herr Heimann auf die Benutzung eines Rollstuhls angewiesen. Die Bibliothek der Fachhochschule befindet sich im denkmalgeschützten Westflügel der historischen Schlossanlage. Einen barrierefreien Zugang zu diesem Gebäudeteil gibt es nicht.

Damit der Mitarbeiter seinen neuen Arbeitsplatz selbständig erreichen kann, musste eine Möglichkeit geschaffen werden, die vor dem Eingang befindliche Treppenanlage mit einem Rollstuhl zu überwinden.

Schnell stellte sich heraus, dass ein herkömmlicher Treppenplattformlift oder ein Senkrechtaufzug, vor dem Hintergrund des Denkmalschutzes, keine Zustimmung findet.



*Bogenhubtisch ausgefahren*

In einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber, dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, dem Denkmalschutz und dem Ingenieurfachdienst des LWL-Integrationsamts Westfalen wurde eine Lösung entwickelt.

Ein Bogenhubtisch, welcher beim Absinken mit der Umgebung optisch verschmilzt, wurde den Ansprüchen des Denkmalschutzes und der Notwendigkeit eines barrierefreien Zugangs gerecht. Herr Heimann kann somit problemlos seinen neuen Arbeitsplatz erreichen – die Bibliothek ist dauerhaft seine neue Wirkungsstätte.

### **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

#### **Frank Schrapper**

Telefon: 0251 591-3580

E-Mail: frank.schrapper@lwl.org

#### **Tanja Böhler**

Telefon: 0251 591-3834

E-Mail: tanja.boehler@lwl.org

#### **Michael Rother**

Telefon: 0251 591-3561

E-Mail: michael.rother@lwl.org

#### **Rainer-Ingo Annas**

Telefon: 0251 591-3772

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

#### **Wolfgang Drillich**

Telefon: 0251 591-5720

E-Mail: wolfgang.drillich@lwl.org

Fax: 0251 591-5998

## 4. Zusammenarbeit mit den Kammern

„Das Handwerk – Die Wirtschaftsmacht von nebenan“

Mit mehr als 4,8 Millionen Beschäftigten in über 130 Ausbildungsberufen ist das Handwerk ein Schwergewicht der deutschen Wirtschaft. In klugen und witzigen Anzeigen zeigt die aktuelle Imagekampagne des deutschen Handwerks, welche Bedeutung das Handwerk für die Wirtschaft, aber auch für die Gesellschaft hat. Die Imagekampagne und das positive Klima wirkten sich auch auf die Arbeit der drei Fachberater bei den Handwerkskammern Südwestfalen, Dortmund und Münster aus. Auf der Grundlage von § 102 Absatz 2 SGB IX kooperiert das LWL-Integrationsamt Westfalen seit vielen Jahren mit den Handwerkskammern und finanziert die dort vorgehaltenen Fachberaterstellen.

„Industrie- und Handelskammer – Es ist wichtig, Lösungen zu finden, statt sich mit Problemen aufzuhalten“

Auch die Industrie- und Handelskammer Arnsberg Hellweg-Sauerland konnte jetzt in Kooperation mit dem LWL-Integrationsamt Westfalen den Unternehmen in der Region einen Lotsen zur Seite stellen, der sie berät und durch das oft verworrene Netzwerk navigiert. Herr Donner war seit 1979 zunächst als Assistent der Betriebsleitung in einem Messingpresswerk im Ruhrgebiet und ab 1983 als Betriebsleiter bei verschiedenen Industriebetrieben tätig. Seine fundierten Berufserfahrungen und vielfältigen Kenntnisse über die Abläufe, Organisationsstrukturen und Arbeitsplatzgestaltungen in Unternehmen, machten ihn schnell zu einem geschätzten Ansprechpartner. „Es ist wichtig, Lösungen zu finden, statt sich mit Problemen aufzuhalten“ – mit dieser, in den Betrieben verständ-

lichen Sprache, konnte Herr Donner bereits im ersten Jahr seiner neuen Tätigkeit viele Türen öffnen, die bisher verschlossen waren, und zahlreiche Maßnahmen auf den Weg bringen.

Die Ausgangslage zur Stellenbesetzung bei den Kammern ist, dass Kleinbetriebe mit unter 20 Beschäftigten bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe nicht erfasst werden, sodass das LWL-Integrationsamt Westfalen wegen fehlender Betriebsdaten nur geringe Chancen hat, direkt mit den Kleinbetrieben Kontakt aufzunehmen. Die Einrichtung von Fachberaterstellen in den Kammern hat sich als erfolgreich und zielführend für die Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung erwiesen.

Die primären Aufgaben der Fachberater in den Kammern sind die bedarfsbezogene Beratung, die Koordination zwischen den beteiligten Stellen, Mitwirkung bei der Beantragung von Fördermitteln und die Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber.

Der Fachberater geht vor allem auf klein- und mittelständische Unternehmen zu. Diese Zielgruppe wird durch das sonstige Beratungsangebot des LWL-Integrationsamts Westfalen nur schwer erreicht.

Ein Schwerpunkt der Arbeit ist die Schaffung und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung.

Dem Leitsatz der in Berlin von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen eröffneten Konferenz **„Inklusion einfach machen – von Bildung über Ausbildung in Arbeit“** fühlen sich die Fachberater bereits seit langem verpflichtet.

Bestätigt in ihrer Arbeit werden die Fachberater in den Kammern und das LWL-Integrationsamt Westfalen sicherlich auch durch das vom Bundesminis-

terium für Arbeit und Soziales aufgelegte Förderprogramm „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“ (IvIK).

Bei den Kammern in der gesamten Bundesrepublik sollen mit diesem Förderprogramm des Bundesministeriums verstärkt Kompetenzen für die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen

werden. Nicht zuletzt aufgrund der positiven Erfahrungen in der Kooperation zwischen den o. g. Kammern und dem LWL-Integrationsamt Westfalen soll eine besondere Förderung zur Implementierung von Inklusionskompetenzen zur Verfügung gestellt werden.

## ■ Ein Praxisfall:

### Neustart in den Beruf auch mit nur einer Niere möglich

Michaela Musa ist Friseurmeisterin, Mutter zweier Kinder und hat nur noch eine funktionierende Niere. Sie muss neben der täglichen Medikamenteneinnahme aktuell dreimal wöchentlich zur Dialyse in ein örtliches Dialysezentrum und ist anschließend körperlich sehr erschöpft. Aufgrund dieser Erkrankung war ihre berufliche Situation als angestellte Friseurmeisterin mehr als unsicher.

Ihr Name steht auf der Warteliste von „Eurotransplant“ für eine notwendige Nierentransplantation. Würde dort ein passendes Spenderorgan für sie gefunden, müsste sie spontan in eine Klinik und wäre für mehrere Wochen oder Monate arbeitsunfähig. Bei einem Arbeitsverhältnis innerhalb der Familie kann diese Situation durchaus verständlich aufgefangen werden. Ein späterer Wiedereinstieg in den Beruf wäre im Rahmen einer familiären Betriebsform ebenfalls einfacher.

Ihre Schwester, Mariana Musa, wollte sich als Friseurmeisterin selbständig machen. Im Rahmen einer Existenzgründungsberatung war die Handwerkskammer Dortmund bereits tätig. Günter Benning, Fachberater für die Integration von Menschen mit Behinderungen im Handwerk, wurde in die Beratungen involviert. Er unterstützte die Geschwister mit Beratungen zunächst bei der Stand-

ortwahl, aber auch bei der Auswahl und Gestaltung von Fördermöglichkeiten durch das LWL-Integrationsamt Westfalen. Das Ergebnis der Beratungen führte zur heutigen erfolgreichen Lösung:

Seit August 2011 arbeitet Michaela Musa als angestellte Friseurmeisterin in dem Salon ihrer Schwester. Da sie eine abgeschlossene Meisterausbildung im Friseurhandwerk vorweisen



„Eine“ Mitarbeiterin mit Schwerbehinderung an ihrem Arbeitsplatz

kann, ist sie im Betrieb in allen Bereichen flexibel einsetzbar. Für einen günstigen Betriebsablauf wird daher versucht, die notwendigen wöchentlichen Dialysetermine auf den späten Nachmittag beziehungsweise frühen Abend zu legen. Diese Flexibilität der Arbeitszeit ist unter den Schwestern verhältnismäßig gut zu organisieren, ohne jeden Nachteil für die Kunden. Im Friseursalon ist so eine beständige Präsenz beider Frauen gegeben. Ihr gemeinsames Ziel ist, langfristig eine notwendige Kundenbindung für beide Friseurmeisterinnen im Geschäft zu erreichen.

Beide Geschwister machen einen entschlossenen und zuversichtlichen Eindruck. Die ersten Monate des Handwerksbetriebs waren bisher sehr erfolgreich.

## **Ansprechpersonen bei den Kammern:**

### **Handwerkskammer Münster**

**Bernhard Stüer**

Telefon: 0251 5203-236

Fax: 0251 5203-235

E-Mail: [bernhard.stueer@hwk-muenster.de](mailto:bernhard.stueer@hwk-muenster.de)

### **Handwerkskammer Dortmund**

**Günter Benning**

Telefon: 0231 5493-427

Fax: 0231 5493-420

E-Mail: [guenter.benning@hwk-do.de](mailto:guenter.benning@hwk-do.de)

### **Handwerkskammer Südwestfalen**

**Günter Kordell**

Telefon: 02931 877-140

Fax: 02931 877-2414

E-Mail: [guenter.kordell@hwk-suedwestfalen.de](mailto:guenter.kordell@hwk-suedwestfalen.de)

### **Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland**

**Elmar Donner**

Telefon: 02931 878-101

Fax: 02931 878-249

E-Mail: [donner@arnsberg.ihk.de](mailto:donner@arnsberg.ihk.de)

# Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderungen

## 1. Weitersehen – Herausforderungen und Antworten des Fachdienstes

80 Prozent der Informationen werden visuell aufgenommen und verarbeitet. Bis auf wenige Ausnahmen ist das Sehvermögen im beruflichen Zusammenhang stark gefordert. Insbesondere Arbeitsplätze im Bereich der Verwaltung und der Sprachdienstleistungen (zum Beispiel Call-Center) stellen immer höhere Anforderungen. Arbeitsorganisatorische Veränderungen wie Dokumenten-Management, mobile Datenverarbeitung und Wissensmanagement belasten Menschen mit Sehbehinderungen überdurchschnittlich.

Die Bedeutung geeigneter Hilfsmitteltechnik wird nicht zuletzt durch die betroffenen Menschen unterschätzt. Aus falsch verstandenem Ehrgeiz („Ich brauche nichts Besonderes“, „ich komme schon klar“, „bis hierhin habe ich das auch ohne Hilfsmittel geschafft“, „ich muss mich doch immer mehr anstrengen als die Kollegen“) wird häufig zu viel Energie in Kompensationstechniken gesteckt, die letztlich das Ziel, eine qualitativ und quantitativ akzeptable Arbeitsleistung zu erbringen, nicht oder unter erheblichen Fehlbeanspruchungen erreichen. Die Fachberatung wird häufig erst dann eingeschaltet, wenn der Leistungsdruck dramatisch anschwillt. Das wird bei allen Bestrebungen, präventiv zu arbeiten, grundsätzlich so bleiben und im besten Falle minimiert werden können.

### Aufgaben und Ergebnisse

Die Aufgaben des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderungen sind die Beratung und Unterstützung von Menschen mit Sehbehinderungen und ihrer Arbeitgeber in allen technischen, organisatorischen und rechtlichen Fragen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Der Ausbau von vier IFD-Standorten mit fünf spezialisierten Fachberaterinnen und Fachberatern stellte den Fachdienst im Jahr 2011 vor große Herausforderungen.

Höhere Anforderungen an die Beratungsleistungen, die Einarbeitung der neuen IFD-Kräfte, der Ausbau des Beratungsnetzwerkes in Westfalen-Lippe, umfassende Beratungen zum Thema Barrierefreiheit sowie Inklusion und ein stärkeres Engagement im Handlungsfeld Übergang Schule – Beruf bestimmten das Jahr 2011.

Wurde bislang der größte Teil der Beratungsleistungen direkt vom Fachdienst erbracht, konnte durch die Besetzung neuer Stellen in den IFD auf steigende Fallzahlen und neue Aufgaben reagiert werden und Fälle an die IFD übertragen werden. Die Qualifizierung der neuen Fachleute ist aufwendig; allein für die Einführung in die Grundlagen einer qualifizierten Sehbehindertenberatung wird ein Jahreszeitraum benötigt. Zur Schulung der neuen Fachkräfte wurden fünf

Fortbildungstage mit dicht gedrängtem Programm durchgeführt. Hinzu kamen monatliche Fallbesprechungen und eine Vielzahl von gemeinsamen Betriebsbesuchen. Sämtliche örtliche Fachstellen im Bereich der Durchführung des Schwerbehindertenrechts, alle Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen sowie alle Integrationsfachdienste wurden gemeinsam besucht und über das neue Beratungsangebot informiert.

Im Fachdienst arbeiten ein vollzeitbeschäftigter technischer Berater sowie eine Sachbearbeiterin mit einer  $\frac{3}{4}$ -Stelle. Der technische Berater Michael Große-Drenkpohl hat im Jahr 2011 137 Beratungen am Arbeitsplatz durchgeführt, von denen 125 Hilfsmittelpfehlungen zur technischen Ausstattung nach sich zogen. Die Beratungen an den Arbeitsplätzen fanden häufig zusammen mit den neuen IFD-Fachkräften statt und wurden zu deren Einarbeitung genutzt.

Die Leistungen, die durch den Fachdienst, in persona Uschi Medding, erbracht wurden, sind aus der Förderbilanz ersichtlich.

Der Rückgang insbesondere bei den durch das LWL-Integrationsamt Westfalen selbst geförderten Fällen der behinderungsgerechten Umgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ist darauf zurückzuführen, dass im Jahr 2011 konsequent alle einschlägigen Anträge und Fördervorgänge an die für diese Leistung weitgehend zuständigen örtlichen Fachstellen abgegeben und die Leistungen von diesen auch durchgeführt wurden.

Schwerpunkte der Gremienarbeit war die Mitwirkung in den Beiräten der Projekte incobs und BIK@work. Die Planung eines neuen Projektes mit dem Namen „BIK inklusiv“ führte zur Intensivierung der Zusammenarbeit mit Verbänden der Selbsthilfe sowie dem Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW). Die Integrationsämter beider Landschaftsverbände werden sich auch finanziell im Rahmen dieser bundesweiten, durch den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Initiative an der Entwicklung und Implementierung barrierefreier und gebrauchstauglicher EDV-Lösungen in NRW-Landesbehörden, die viele sehbehinderte Menschen beschäftigen, beteiligen.

## Förderbilanz

Verwendungszweck	Bewilligungen 2010 in Euro	Bewilligungen 2011 in Euro	Zahl der Fälle 2010	Zahl der Fälle 2011
Neueinrichtung von Arbeits- u. Ausbildungsplätzen	191.807	97.241	18	8
Behinderungsgerechte Umgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	495.944	386.582	146	78
Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	81.779	97.281	92	63
Leistungen zur Arbeitsassistenz	336.801	514.500	31	39
Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen	569.187	413.848	70	54
Finanzierung der Fachkräfte im LWL-Berufsbildungswerk Soest	265.224	284.226	367	447

Zur Förderung einer barrierefreien IT in der Landesverwaltung NRW streben IT.NRW mit einem neuen „Kompetenzzentrum barrierefreie IT“, die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland sowie der Deutsche Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. eine Zusammenarbeit an. Das Projekt startet 2012.

Die enge Zusammenarbeit mit der Deutsche Telekom AG, den Finanzämtern sowie der Oberfinanzdirektion wurde weiter fortgeführt. Diese Arbeitgeber beschäftigen viele blinde Menschen. Regelmäßige Sprechstunden in der Augenklinik der Universitätsklinik Münster und gemeinsame Beratungen mit dem Berufsförderungswerk Düren im LWL-Integrationsamt dienen dem frühzeitigen Zugang zu den erforderlichen Leistungen für Menschen mit Sehbehinderungen.

## **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

### **Michael Schneider**

E-Mail: michael.schneider@lwl.org

### **Uschi Medding**

Telefon: 0251 591-3563

E-Mail: uschi.medding@lwl.org

### **Michael Große-Drenkpohl**

Telefon: 0251 591-4611

E-Mail: michael.grosse-drenkpohl@lwl.org

### **Agnes Egbert**

Telefon: 0251 591-3788

E-Mail: agnes.egbert@lwl.org

Fax: 0251 591-5998

## **Ansprechperson im LWL-Berufsbildungswerk:**

### **Andrea Preiß**

Telefon: 02921 684-254

Fax: 02921 684-109

E-Mail: andrea.preiss@lwl.org

## **IFD-Fachberaterinnen und Fachberater für Menschen mit Sehbehinderungen in Westfalen-Lippe:**

siehe Anhang Seite 121 bis 122

## 2. Zur Arbeit des Beratungszentrums für blinde und sehbehinderte Menschen im Erwerbsleben beim LWL-Berufsbildungswerk in Soest im Auftrag des LWL-Integrationsamts Westfalen

Das Beratungszentrum beim LWL-Berufsbildungswerk Soest unterstützt das LWL-Integrationsamt schon seit 1991 bei der Wahrnehmung der ihm obliegenden begleitenden Hilfen im Arbeitsleben für blinde und sehbehinderte Menschen und erbringt hierzu insbesondere folgende Dienstleistungen:

- Feststellung des Sehvermögens sehbehinderter Menschen und Beratung bei der Versorgung mit optischen und mit elektronischen Seh- und Lesehilfen,
- Beratung und Begleitung sehbehinderter und blinder Menschen und ihrer Arbeitgeber im Hinblick auf eine behinderungsgerechte Gestaltung und Ausstattung der Arbeitsplätze und deren Nachhaltigkeit,
- Einweisung und Schulung blinder und sehbehinderter Menschen in Gebrauch und Nutzung behinderungsgerechter Arbeitsplatzausstattungen,
- Betrieb eines Hilfsmittelpools für die vorübergehende beziehungsweise probeweise Ausstattung von Arbeits- und Praktikumsplätzen für blinde und sehbehinderte Menschen,
- Unterstützung der Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe bei der Integrationsbegleitung blinder und sehbehinderter Menschen.

Die personelle Ausstattung des Beratungszentrums lag in 2011 bei 4,2 Vollzeitstellen. Es wurden insgesamt 447 Aufträge im Beratungszentrum bearbeitet (2010: 367 Aufträge). Bei den Klienten halten sich weibliche und männliche Personen fast die Waage.

Während sich die Zahl der Schulungen am Arbeitsplatz im Jahr 2010 von 44 auf 66 erhöhte, blieb sie im Berichtszeitraum konstant bei 66. Die Zahl der erbrachten Schulungseinheiten reduzierte sich allerdings leicht von 192 auf 178, nachdem

sie im Jahr 2010 von 79 auf 192 gestiegen war (+ 243 Prozent). Ein Schultag wird gezählt, wenn ein Klient an einem Tag mindestens 3,5 Zeitstunden unterwiesen wurde. Die Einarbeitungszeit in die zu schulenden Programme sowie in die Arbeitszusammenhänge vor Ort, die Vorbereitung der Unterweisungseinheiten und die Fahrzeiten werden nicht separat erfasst.

Von 2010 auf 2011 erhöhte sich deutlich die Zahl von Aufträgen im Zusammenhang mit aktion5-Förderungen sowie Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung (2010: 10, 2011: 55 Aufträge). Deutlich gesteigert werden konnte auch die Zahl der Hilfsmittelberatungen von 159 auf 192. Die Zahl der begleitenden Hilfen, die durch das Beratungszentrum geleistet wurden, blieb nach einer deutlichen Steigerung im Jahr 2010 im Berichtszeitraum konstant bei 17.

Wie auch schon im Vorjahr war die Ausleihe aus dem Hilfsmittelpool im Jahr 2011 leicht rückläufig (2011: 87 Ausleihen, 2010: 91). Bei dieser zeitaufwendigen Arbeit wurde das Team nicht mehr, wie in den Vorjahren, durch einen Zivildienstleistenden unterstützt. Diese Arbeit wird nun ausschließlich durch hauptamtliche Mitarbeiter ausgeführt. Zur Arbeitersparnis wurden auch im Jahr 2011 deutlich mehr Hilfsmittel per Post versandt oder die Auslieferung beziehungsweise Rückholung wurde mit sonstigen Dienstreisen verbunden, soweit es gegenüber Klienten und Betrieben vertretbar erschien. Die Zahl der Fahrten konnte auf diese Weise deutlich reduziert werden.

Nach einer Steigerung von zwei auf 14 Fälle in 2010 hielt sich die Nachsorge (Besichtigung und Optimierung eines Arbeitsplatzes nach Lieferung der Ausstattung) relativ konstant, diese lag in 2011 bei zwölf.

Nach einem deutlichen Rückgang hinsichtlich der Beauftragung des Beratungszentrums durch das LWL-Integrationsamt in 2010 von 228 auf 183 erhöhte sich in 2011 die Zahl der Beauftragungen auf 212. Ebenso erhöhte sich die Zahl der Beauftragungen durch die IFD auf 91, in 2010 lag sie bei 40. Gleichzeitig ging die Zahl der Beauftragungen durch die örtlichen Fachstellen auf 24 in

2011 zurück, in 2010 waren es noch 40 Beauftragungen gewesen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Fachstellen die Einschaltung des Beratungszentrums zunehmend über die IFD veranlassen.

## ■ Zwei Praxisfälle:

### „Wenn es sein muss, schleife ich das auf einen tausendstel Millimeter genau“

Seit Mai 2011 steht eine neue Schleifmaschine bei der Firma Otto Fuchs in Meinerzhagen. Diese Maschine ist Teil einer Arbeitsplatzgestaltung und ermöglicht Jens Giese trotz Sehbehinderung seiner Arbeit nachgehen zu können.

Jens Giese hat in der Abteilung Werkzeugbau einen neuen und interessanten Arbeitsplatz gefunden. Seit 1992 ist er im Unternehmen tätig. Die Ausbildung zum Werkzeugmacher hat er 1996 abgeschlossen, danach wurde er übernommen.

Aufgrund einer erblich bedingten Augenerkrankung wurde das Sehvermögen immer schlechter – 2010 war es dann so weit: Die weitere Beschäftigung am Arbeitsplatz in der automatisierten Zerspanung in der Räderfertigung war nicht mehr möglich. Eine arbeitsmedizinische Untersuchung veranlasste die Arbeitsmedizinerin sich mit dem Integrationsfachdienst (IFD) beim Märkischen Kreis in Verbindung zu setzen. Frau von Larcher vom IFD konnte nach dem ersten Beratungsgespräch mit Herrn Giese und dem Betrieb die nächsten Schritte auf den Weg bringen (innerhalb von sechs Wochen).

Zunächst wurde ein Beratungstermin im Beratungszentrum beim LWL-Berufsbildungswerk in



*Jens Giese setzt seinen Messschieber auf das Werkstück und liest den aktuellen Wert auf einem großen Display ab*

Soest vereinbart, um die funktionalen Auswirkungen der Seheinschränkung einzuschätzen. Im Anschluss fand ein Termin mit dem Fachberater des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderungen – Michael Große-Drenkpohl – im Unternehmen statt. Die Untersuchung des vorhandenen Arbeitsplatzes ergab, dass die Anforderungen mit den Möglichkeiten des passionierten Werkzeugmachers nicht mehr in Einklang zu bringen waren und Hilfsmittel nicht weiter halfen.



Die Displaygröße der Steuerung wurde an die Bedürfnisse von Jens Giese angepasst

Was tun? Einige Grundanforderungen an einen Arbeitsplatz wurden grob skizziert: klar begrenzter Aufgaben- und Tätigkeitsbereich, ausreichend große Anzeigen für Maschinensteuerungen oder Computersysteme. Über die Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten der Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf und des LWL-Integrationsamts wurde informiert.

Im Betrieb wurde, mit Unterstützung der Unternehmensleitung, gemeinsam durch die Schwerbehindertenvertretung und den Abteilungsleiter

nach einem geeigneten freien Platz gesucht. Im Werkzeugbau wurde man fündig. Der Arbeitsplatz an der Schleifmaschine zur Bearbeitung von Werkzeugen war frei und Jens Giese als Werkzeugmacher dafür ausreichend qualifiziert. Nur die vorhandene Maschine war für ihn nicht bedienbar. Manuelle Einstellräder und kontrastschwache Skalen verhinderten die sichere Bedienung. Gemeinsam mit dem Lieferanten der Schleifmaschine (ELB-Schliff aus Babenhausen) wurde mit Unterstützung durch den Fachdienst bei einem Ortstermin bei Elb-Schliff in der Nähe von Frankfurt die geeignete Darstellung der Steuerung erarbeitet und festgelegt. Jens Giese konnte an einem Prototypen bereits erkennen, wie die Darstellung ausfallen wird und an der Entwicklung mitwirken.

Die Investitionssumme betrug insgesamt 130.000 Euro. Das LWL-Integrationsamt Westfalen bezuschusste die Maschine und die Entwicklung der neuen Anzeige mit 72.154 Euro. Eine sinnvolle Investition, Jens Giese ist 37 Jahre alt und möchte noch lange arbeiten. Das Unternehmen Otto Fuchs investierte in eine neue Maschine und sicherte mit der Unterstützung des LWL-Integrationsamts Westfalen einen qualifizierten Arbeitsplatz. Ein eigener Kran mit eingegrenztem Radius erlaubt zudem die selbständige Bestückung der Maschine.

*Gemeinsam zum Ziel –  
Unternehmens- und Abteilungsleiter,  
Schwerbehindertenvertretung,  
der Integrationsfachdienst,  
Fachstelle Behinderte Menschen  
im Beruf, das LWL-Integrationsamt  
mit den Fachdiensten, beteiligte  
Fachfirmen und nicht zuletzt: Der  
betroffene schwerbehinderte  
Mensch*





*Hohe Präzision ist gefragt – für Menschen mit Sehbehinderungen geeignet? Ja: Geeignete Messtechnik, große Anzeigen und eine passgenaue Gestaltung ermöglichen den Zugang*

Alle arbeitsmedizinischen Aspekte wurden berücksichtigt und die lange belastende Wartezeit war im Mai 2011 zu Ende. Die Maschine entspricht den Vorgaben und Jens Giese kann ohne Fehlbeanspruchung arbeiten.

Der Aufwand war beträchtlich und hat sich gelohnt. Ralf Posselt (Abteilungsleiter Werkzeugbau) freut sich über einen engagierten Mitarbeiter und eine neue leistungsfähige Maschine. Jens Giese hat es geschafft. Ein vollwertiger und interessanter Arbeitsplatz mit fachlichen Anforderungen und guter Zugänglichkeit sichert das Beschäftigungsverhältnis.

## VISUS

Die zentrale Sehschärfe (Visus) ist eine der entscheidenden Kenngrößen bei der Feststellung des Sehvermögens. Häufig in Prozent angegeben, wird der Visus jedoch richtig als Maß der Winkelauflösung definiert. Sind zwei Punkte bei einer Auflösung von einer Bogenminute noch unterscheidbar, so ist der Visus 1,0 (Minimum separabile).

Beispiel: In einem Abstand von 5 Metern können bei einem Visus von 1,0 Punkte im Abstand von 1,45 mm noch unterschieden werden. Gelingt das Menschen erst bei einem Abstand von 2,5 Metern, ist der Visus 0,5. Sind die gleichen Punkte erst in einem Abstand von 50 cm zu unterscheiden, ist der Visus  $0,5 \text{ m}/5 \text{ m} = 0,1$ .

Ein Visus von 0,5 bedeutet damit nicht, dass 50 Prozent der Informationen nicht gesehen werden. Die Halbierung des Sehabstandes kann das zum Beispiel wieder ausgleichen.

Der Visus und die Akkomodationsbreite (Brechkrafterhöhung der Linse) reduziert sich mit dem Alter. Dann werden geeignete optische Anpassungen wie zum Beispiel eine Bildschirmarbeitsbrille erforderlich. In der Beratungspraxis wird die erforderliche Schriftgröße mit Leseproben (Nieder-Tafel) ermittelt.

Der Visus kann mit geeigneter Korrektur (Brille, Kontaktlinsen) als Vcc oder ohne Korrektur als Vsc angegeben werden.

## „Hätte ich das doch alles früher gewusst“

Komplexe Probleme benötigen Spezialisten: Franziskus-Hospital Münster, Akademie des Sehens e.V., Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderungen beim LWL-Integrationsamt Westfalen, Beratungszentrum beim LWL-Berufsbildungswerk Soest, Integrationsfachdienst, Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf, Hilfsmittelfirmen, selbst betroffene Hilfsmittelexperten. Wie reibungslos und wirksam ein gutes Netzwerk arbeiten kann, zeigt das folgende Beispiel.

Rafael Schwitte ist ein Vertriebsprofi mit langjähriger beruflicher Vorerfahrung in der 2-Rad-Branche. 2003 hat er den Schritt in die Selbständigkeit gewagt und ist seitdem erfolgreich mit seiner Agentur Bodenmarketing am Markt. Dabei handelt es sich um eine Firma, die in erster Linie Werbe-Logo-Matten, aber auch Sitzwürfel, sogenannte Floorwindows und Polstersysteme für Werbezwecke nach Kundenwunsch individuell gestaltet und produzieren lässt.



Rafael Schwitte – Bild der Homepage seiner Agentur „Bodenmarketing“

Die Sehbehinderung ist von außen nicht zu erkennen. Der Betroffene kennt jedoch seine Probleme genau: Einschränkungen der Mobilität, Schwierigkeiten beim Lesen von Unterlagen, bei der Bildschirmarbeit und beim Ausfüllen von Formularen.

„Irgendwie habe ich das immer hinbekommen – gute Vorbereitung, viel auswendig lernen und die eine oder andere schwierige Situation charmant überspielen“ so Schwitte. Außer einem kleinen Taschenfernrohr, auch Monokular genannt, verfügte er über keine Hilfsmittel.

### **Die Hilfsmittelversorgung: Vom ersten Kontakt bis zur Arbeitsplatzausstattung**

Bei einem Untersuchungstermin im September 2011 im Franziskus-Hospital in Münster wurde ihm die Beratungsstelle der Akademie des Sehens e.V. empfohlen. Ursula Witt aus der Beratungsstelle konnte weiterhelfen und den Kontakt zum Ingenieur des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderungen beim LWL-Integrationsamt, Michael Große-Drenkpohl, herstellen. Die Fragestellungen wurden telefonisch besprochen, das weitere Vorgehen wurde abgestimmt.

Nha Cao-Daniel vom Integrationsfachdienst Paderborn-Höxter war als Fachberaterin vor Ort; es folgte eine ausführliche Beratung im Beratungszentrum beim LWL-Berufsbildungswerk in Soest sowie die Gestaltung des Arbeitsplatzes mit Unterstützung durch Uta Ernst von der Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf des Kreises Gütersloh. Die Kosten für die Ausstattung wurden durch die Fachstelle in voller Höhe aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe übernommen.

### **Die Hilfsmittelberatung im Beratungszentrum**

Das Beratungszentrum für blinde und sehbehinderte Menschen im Erwerbsleben am LWL-Berufsbil-

## Rafael Schwitte im Interview

### **Können Sie uns einen kurzen Einblick geben über Ihre bisherigen Hilfsmittel?**

Seit meinem 16. Lebensjahr bin ich stolzer Besitzer einer Fernrohr-Lupenbrille. Aber erst seit zehn Jahren benutze ich diese täglich. Vor fünf Jahren wurde mir ein Monokular von meinem Augenarzt verschrieben, welches ich nach wie vor nutze, wenn ich Auswärtstermine wahrnehme. Als Sehbehinderter bin ich auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen. Mit dem Monokular kann ich mich selbständig bewegen. Seit der Anschaffung der neuen Hilfsmittel hat sich der Einsatz meines Monokulars etwas verändert: Jetzt wird mein Smartphone als „Monokular“ genutzt.

### **Wer hat Ihnen den Tipp gegeben, nach Soest zu einer Hilfsmittelberatung zu kommen?**

Im Franziskus-Hospital Münster, bei einem Termin bei Dr. Heiligenhaus erhielt ich die Info, mich mit Frau Witt in der Akademie des Sehens in Verbindung zu setzen. Diese empfahl mir ein Gespräch mit Herrn Große-Drenkpohl vom Integrationsamt in Münster. Aus dem Gespräch entstand dann ziemlich kurzfristig ein Termin in Soest bei Frau Preiß.

### **Was hat sich seitdem für Sie verändert?**

Vor der Installation der Hilfsmittel wie Zoomtext, Kamera mit Bildschirm, Apple iPad und iPhone, war die selbständige Arbeit sehr anstrengend und zeitfressend. Der gesamte Ablauf, ob Briefe lesen, schreiben, Buchhaltung und Überweisungen ausfüllen, ist um ein Vielfaches einfacher geworden. Das gilt auch für meine Auswärtstermine. Diese sind im Auftritt professioneller und selbstbewusster. Die neue Hilfsmittelausstattung hat es mir ermöglicht, mein Produktportfolio zu erweitern und zu optimieren.

Mein Arbeitsalltag ist entspannter, dauerhafter und länger geworden – was für mich kein Nachteil ist! Denn nach getaner Arbeit bin ich in der Lage, meine Freizeit mit meiner Familie zu verbringen – das war leider nicht immer so. Unser Privatleben hat sich dahin gehend verändert, dass es vielfältiger geworden ist und ich meinen Sohn zum Beispiel bei seinen Hausaufgaben unterstützen sowie aktiv an Gesellschaftsspielen teilnehmen kann. Der Versuch, das in Worte zu fassen, ist so wie die Trennung von alten Gewohnheiten: die Umstellung von Kopfbewegungen beim Lesen jeder Zeile mit der Lupen-



Rafael Schwitte

brille auf normales Lesen mit der Kamera auf einem Bildschirm. Ebenso wie die Umstellung von manuell auf digital.

Vielleicht können sich die Leser mein bisheriges Sehen und Lesen so vorstellen: Lesen Sie Ihre Korrespondenz durch ein Schlüsselloch über eine halbe Stunde! Sie müssen einen ganz bestimmten Abstand genau einhalten und haben viel mehr Text, als das Schlüsselloch Ihnen Platz zur Verfügung stellt. Es ist nur eine Frage der Zeit, wann sich Ermüdungszustände aufgrund der Überanstrengung einstellen.

### **An welcher Stelle sehen Sie Handlungsbedarf, um früher und schneller den Tipp einer Beratungsstelle zu erhalten?**

Meine Bitte: Die Augenärzte auf ihre Verantwortung hinweisen, Menschen, die mit 10 Prozent Sehkraft in deren Praxis kommen, durch drei bis fünf Fragen die berufliche Situation zu klären und dann die notwendigen Informationen über die Beratungsstellen, die Integrationsmöglichkeiten, das In-

tegrationsamt und den Integrationsfachdienst zu geben.

### **Was war Ihnen wichtig während der Beratung – haben Sie sich gut betreut gefühlt?**

Zur Beratung nach Soest bin ich ohne Erwartungen gefahren. Dort wurde ich von Frau Preiß außerordentlich nett und einfühlsam in die Welt der Hilfsmittel eingeführt. So etwas Positives und Innovatives hatte ich nicht erwartet.

### **Wie arbeiten aus Ihrer Sicht die für Sie zuständigen Stellen zusammen?**

Irgendwann habe ich mitbekommen, dass all die Menschen, die mir geholfen haben, überhaupt nicht aus einer Organisation kommen: LWL-Integrationsamt Westfalen (Herr Große-Drenkpohl), das LWL-Berufsbildungswerk Soest (Frau Preiß), Integrationsfachdienst (Frau Cao-Daniel) und die Fachstelle Kreis Gütersloh (Frau Ernst). Alle Informationen, Empfehlungen und auch monetäre Abwicklungen wurden schnell und einheitlich durchgeführt.

### **Gibt es von Ihrer Seite noch Anmerkungen oder Ergänzungen?**

Die größte Behinderung durch meine Sehbehinderung besteht darin, dass meine Behinderung für andere nicht sichtbar ist; damit kommt es häufig zu Situationen, in denen ich mich rechtfertigen muss. Es ist toll, dass es Möglichkeiten gibt, behinderten Menschen wie mir zu helfen.

Ein wichtiger Kontakt wurde mir durch Frau Cao-Daniel genannt: Matthias Lindemann, der mich in seiner Freizeit ehrenamtlich in der Anwendung von Apple-Produkten unterwiesen hat. Er ist selbst Betroffener und kennt sich gut aus. Mit ihm habe ich erlebt, wie Menschen ihre hochgradige Sehbehinderung meistern und bis hin zur Normalität ausgleichen können. Spannend ist, dass wir in einer hoch technisierten Welt leben und auch wir – trotz Sinneseinschränkung – an der Schnelllebigkeit der Informationen teilhaben müssen und das auch können.

dungswerk Soest bietet eine individuelle Hilfsmittelberatung im Auftrag des LWL-Integrationsamts Westfalen an. Den erfahrenen Fachberaterinnen und -beratern mit dem Schwerpunkt Augenoptik steht eine breite Palette an Messgeräten und Hilfsmitteln zur Verfügung, die eine umfassende Beratung ermöglichen. Ziel der Hilfsmittelberatung ist

die Erarbeitung einer Empfehlung zum persönlichen Hilfsmittel- und Vergrößerungsbedarf. Dies ist die Grundlage für die weitere Arbeitsplatzgestaltung durch die IFD-Fachkräfte.

Auf Grundlage medizinischer Diagnosen und eigener Angaben der betroffenen Menschen findet

eine Feststellung des funktionalen Sehvermögens (Sehschärfe, Gesichtsfeld, Farben etc.) statt: Passt die Brille noch? Sind besondere Gläser erforderlich? Wie gut sehe ich noch? Wie kann ich wieder lesen? Welche Hilfsmittel gibt es? All diese Fragen werden in einer persönlichen Beratung geklärt.

Unterschiedlichste Hilfsmittel wie Lupen, Vorlagenkameras, Bildschirmlesegeräte, PC-Bildschirme von klein bis groß, Hilfsmittelsoftware und vieles mehr können von den ratsuchenden Menschen mit Sehbehinderungen ohne Zeitdruck und unter Anleitung erprobt werden.

Wie war das für Herrn Schwitte? „Ich war geradezu überwältigt. Auf einmal war es möglich, bei einer normalen Kopf- und Körperhaltung zu lesen, ohne „knibbeln“ zu müssen, und viel wichtiger ohne permanente Überanstrengung der Augen.“

Im Laufe des Beratungsgesprächs konnte der notwendige Hilfsmittelbedarf ermittelt werden: zwei Monitorschwenkarme, ein Bildschirmlesegerät mit Kreuztisch, ein zweiter Bildschirm als Ausgabegerät für das Bildschirmlesegerät, eine elektronische Schriftvergrößerung für den Computer und eine elektronische Leuchtlupe für den mobilen Einsatz.

Der Kreativunternehmer Rafael Schwitte kam ohne große Erwartungen nach Soest und war somit umso überraschter über die technischen Möglichkeiten, die ihn am Arbeitsplatz unterstützen und darüber hinaus eine Bildschirmtätigkeit unter ergonomischen Gesichtspunkten zulassen.

## Verlust der zentralen Sehschärfe

**Degenerationen der Makula: Morbus Stargardt**  
Morbus Stargardt oder Stargardt'sche Makuladystrophie ist eine erblich bedingte Erkrankung der Netzhaut des Auges. Sie zerstört die Stelle des schärfsten Sehens, die Makula, und beginnt typischerweise im zweiten Lebensjahrzehnt. Derzeit gibt es keine adäquaten Behandlungsmöglichkeiten.

Häufig wird von der juvenilen (jugendlichen) Makuladegeneration gesprochen. Sie ist weit weniger verbreitet (ca. 8000 Betroffene in Deutschland) und weniger bekannt als die altersbedingte Makuladegeneration (AMD). Bei Morbus Stargardt wird die Netzhaut zerstört und „nicht nur“ das Gewebe darunter.

### Auswirkungen auf das Sehen

Die Orientierung im gewohnten Umfeld gelingt noch ganz gut; das Erkennen von Details hingegen nicht.

Bei fortschreitender Erkrankung ist das Lesen ohne vergrößernde Sehhilfen nicht mehr möglich. Da Gesichtsmarkierungen nicht gesehen werden, können Mitmenschen nicht erkannt werden. Lichtverhältnisse haben ebenfalls Auswirkungen auf das Sehen: Während im Hellen eine Blendempfindlichkeit vorherrscht, ist das Sehen bei Dämmerung und Dunkelheit weniger stark eingeschränkt. Häufig ist auch das Farbsehen eingeschränkt.

### Verlauf der Augenerkrankung

Bei der Erstdiagnose ist meist noch eine relativ hohe Sehschärfe (Visus) vorhanden. Im weiteren Verlauf nimmt der Visus mal langsam, mal sprunghaft ab und zwar entweder auf einem oder auf beiden Augen gleichzeitig. Der Visus fällt jedoch seltenst unter 0,1, somit bleibt ein verwertbares Restsehvermögen erhalten.

# Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderungen

## 1. Gute Kommunikation ist eine Voraussetzung für Inklusion Arbeitsschwerpunkte des Fachdienstes

Vielfältig sind die Aktivitäten zur kommunikativen Unterstützung von hörbehinderten Betroffenen in Betrieben und Dienststellen. Die Palette reicht von personellen Hilfen wie zum Beispiel dem Einsatz von Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschern bis hin zur Konzeption und Finanzierung von technischen Hilfen. Dreh- und Angelpunkt ist die individuelle Beratung vor Ort am Arbeitsplatz.

Seminare bereichern das fachliche Instrumentarium. Außerhalb des betrieblichen Alltags begegnen sich behinderte und nicht behinderte Kolleginnen und Kollegen, lernen sich näher kennen, überwinden Schranken des Nichthörens und finden dabei gemeinsam Lösungen für Probleme, die unüberwindbar scheinen.

Die Förderung des Übergangs aus der Schule in den Beruf gehört seit zehn Jahren zu den fachdienstlichen Aufgaben. Dafür gelten drei Prinzipien: Frühzeitigkeit, Vernetzung und Nachhaltigkeit. Das bedeutet: So früh wie möglich werden berufliche Erfahrungswelten durch vor- und nachbereitete Praktika erschlossen. Dies geschieht vernetzt mit allen Beteiligten wie Schule, Eltern und Arbeitsagentur. Das Wunsch- und Wahlrecht des Betroffenen leitet bei der Auswahl der Berufsfelder, aber auch die konkreten Chancen des regionalen Arbeitsmarktes.

## 2. Integrationsfachdienste (IFD)

Flächendeckend stehen in den 20 Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe Fachberaterinnen und Fachberater mit Kenntnissen über Hörbehinderungen zur Verfügung. In diesem Arbeitsbereich arbeiteten im Jahr 2011 33 IFD-Fachkräfte auf insgesamt 22,8 Vollzeitstellen. Durch die Fachkräfte für hörbehinderte Menschen konnten 1.967 Personen unterstützt werden. Der Frauenanteil liegt im Vergleich mit anderen Behinderungsgruppen und sonstigen Angeboten bei hohen 47 Prozent.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Fälle im Bereich Arbeitsplatzsicherung deutlich angestiegen. Die Zahl der Fälle im Bereich Arbeitsplatzvermittlung ist – wie zu erwarten – aufgrund der

weitgehend weggefallenen Beauftragung durch Arbeitsagenturen und Jobcenter gesunken.

Die Fälle verteilen sich auf folgende Felder:

Kurzberatungen:	424 (476)
Übergang Schule – Beruf:	192 (213)
Arbeitsplatzsicherung:	1.109 (964)
Arbeitsplatzvermittlung:	241 (651)

(In Klammern: Vorjahreszahlen)

Zur Sicherstellung einer hohen Qualität bei den IFD finden regelmäßige Monatsgespräche der Fachkräfte des LWL-Integrationsamts Westfalen mit den Fachberatern und Fachberaterinnen der IFD statt, bei denen jeweils konkrete Fälle ausführ-

lich erörtert werden. Zudem wurden zwei ganztägige IFD-Fachtage und eine dreitägige IFD-Schulung durchgeführt. Dabei wurden unter anderem folgende Themen behandelt: Schärfung der Bera-

terrolle in Konfliktsituationen, Kündigungsschutz nach dem SGB IX, Teilnehmerrückmeldungen zu den Schwerhörigenseminaren und den daraus folgenden Aktivitäten im Betrieb.

## 3. Seminare

Es wurden fünf Kollegenseminare mit insgesamt 77 Personen durchgeführt, darunter war ein In-house-Seminar für eine LWL-Klinik. An diesen fünf Seminaren haben 20 gehörlose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 57 hörenden Kolleginnen und Kollegen beziehungsweise Vorgesetzten teilgenommen. Für die Zielgruppe der schwerhörigen und ertaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden zwei Seminare mit dem Thema „Kommunikation im Arbeitsleben erfolgreich gestalten“ angeboten. Hieran haben insgesamt 27 schwerhörige Personen teilgenommen. Ergänzend wurden in 2011 drei Kollegentage mit 13 schwerhörigen und 21 hörenden Beschäftigten und deren Vorgesetzten durchgeführt. Um die kommunikative Kompetenz beim Telefonieren mit Dolmetschern zu schulen, hat ein Telefontraining für elf gehörlose Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stattgefunden.

Aufgrund verstärkter Nachfragen wurde in 2011 ein spezielles Seminar für gehörlose Menschen zur Klärung verschiedener Fragestellungen angebo-

ten. Dabei ging es um folgende Fragen: Wer kann mich beraten/unterstützen? Welche Unterstützungsleistungen gibt es? Wie kann ich Konflikte am Arbeitsplatz lösen? Elf gehörlose Personen profitierten von diesem Angebot.

Die Vorbereitung von hörgeschädigten Schülerinnen und Schülern auf das Arbeitsleben wird ein immer wichtigeres Arbeitsfeld. Hierzu wurde in 2011 bereits zum dritten Mal für die Klassen 8 der LWL-Förderschulen für Hören und Kommunikation an zwei Terminen ein dreitägiges Kommunikationstraining außerhalb der Schule zur Vorbereitung auf das bevorstehende betriebliche Praktikum durchgeführt. Teilgenommen haben daran 62 Schülerinnen, Schüler und Lehrer. Schwerpunkt dabei war die Auseinandersetzung mit der Hörbehinderung, zum Beispiel: Wie kommuniziere ich? Was benötige ich für eine sichere Kommunikation? Wie erkläre ich anderen meine Hörbehinderung?

## 4. Gebärdensprachdolmetscher

Die Einsatzzeiten von Gebärdensprachdolmetschern zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen hörgeschädigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind 2011 weiter angestiegen. Zur Ausgabensteigerung haben auch angehobene Honorare für Gebärdensprachdolmetschende beigetragen. (Erhöhung der Entschädigung für Fahrtzeiten um elf Prozent.)

Anfang der neunziger Jahre betrug die Zahl der geförderten Dolmetscherstunden noch deutlich unter 1.000 pro Jahr. Innerhalb von 20 Jahren hat sich diese Kernleistung für von Gehörlosigkeit betroffene Berufstätige mehr als verzehnfacht.

### Schwerpunkte der geleisteten/abgerechneten Dolmetscherstunden 2011 – im Vergleich mit den Vorjahren

Anlässe	2011	2010	2009
Besprechungen, Konferenzen	7473,05	6.242,75	6.028,75
Fortbildungen	4380,80	3.375,50	3.489,50
Betriebs-/SB-Versammlungen	1071,50	1.702,00	1.492,50
Einarbeitungsmaßnahmen	97,50	77,00	228,00
Maßnahmen für Auszubildende	939,50	1.157,50	1.209,75
<b>Gesamtstunden</b>	<b>13.962,35</b>	<b>12.554,75</b>	<b>12.449,00</b>
Berechnete Ausfallzeit	168,00	118,00	203,50
<b>Gesamtstunden</b>	<b>14.130,35</b>	<b>12.672,75</b>	<b>12.652,50</b>
abzügl. Arbeitsassistenz Agenturen	1.668,00	1.833,50	1.286,50
<b>Gesamtstunden</b>	<b>12.462,35</b>	<b>10.839,25</b>	<b>11.365,50</b>
<b>Gesamtkosten in Euro</b>	<b>813.001,54</b>	<b>656.293,55</b>	<b>632.132,64</b>

Diese Einsätze wurden von 101 (2010: 80) freiberuflichen Gebärdensprachdolmetschenden für 731 (2010: 717) gehörlose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erbracht. Gebärdensprachliche Dolmetscheinsätze, für die im Rahmen von Arbeitsassistenz die Agenturen für Arbeit zuständig sind, werden für diese durchgeführt. Die Kosten werden anschließend von diesen erstattet.

## 5. Schriftdolmetscher

Zum zweiten Mal wurden auch die Einsätze von Schriftdolmetschern, die vornehmlich von schwerhörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt werden, statistisch erfasst. Schriftdolmetschende übersetzen das gesprochene Wort mithilfe moderner Medien in Schriftsprache. Davon profitieren nicht nur hörbehinderte Menschen,

sondern alle diejenigen, die durch den zusätzlichen visuellen Kanal bei einer Informationsaufnahme und -verarbeitung unterstützt werden. Ähnlich wie bei abgesenkten Bordsteinen, leichter Sprache oder Anzeigen in Großschrift entsteht ein inklusiver Mehrwert für alle.

### Schriftdolmetschereinsätze

	2011	2010
Besprechungen, Konferenzen	86,25	14,00
Fortbildungen	392,50	221,50
Betriebs-/SB-Versammlungen	56,50	62,50
<b>Gesamtstunden</b>	<b>535,25</b>	<b>298,00</b>
<b>Gesamtkosten in Euro</b>	<b>14.706,11</b>	<b>13.111,59</b>

Diese Einsätze wurden von acht (2010: neun) freiberuflichen Schriftdolmetschern für 35 schwerhörige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgeführt.

## 6. Einblicke in die Praxis

### ■ Fünf Praxisfälle:

#### Telefonieren – trotz Gehörlosigkeit!

Thomas Suslik, gehörlos seit seiner Geburt, arbeitet seit 2003 bei der Firma Optimal Messe- und Ausstellungsbau GmbH in Hemer. Als gelernter Bauzeichner ist er zuständig für die Zeichnungserstellung von Messeständen, die nach Kundenwünschen hergestellt werden. Die Planung, Kalkulation und Bestellung der Materialien und die anschließende Umsetzung in dreidimensionale Zeichnungen am PC gehören zu seinen Aufgaben im Betrieb. Es sind viele inner- und außerbetriebliche Absprachen nötig, um aus dem Kundenwunsch einen fertigen Messestand entstehen zu lassen. So müssen Versorgungsleitungen für die Stände geplant werden. Abhängungen, Licht, Aussehen und Funktionen des Messestandes sind bei der Planung zu berücksichtigen.

Thomas Suslik hatte Kontakt zum Integrationsfachdienst im Märkischen Kreis aufgenommen. Er schilderte der Fachberaterin für hörbehinderte Menschen, Barbara Richter, seine Vorstellungen über eine bessere Vernetzung und Beteiligung innerhalb des Betriebes und im Kundenkontakt. Er wollte früher als bisher in die Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden werden und erkundigte sich nach entsprechenden Möglichkeiten.

Es fand sich eine Lösung: Sein Chef, Stefan Gemünd, zog ihn zu einer Arbeitsbesprechung mit einem wichtigen Kunden hinzu. Dabei übersetzte eine Gebärdensprachdolmetscherin. Thomas Suslik war somit in ein Verhandlungsgespräch zwischen Firma und Kunden von Anfang an einbezogen und konnte auf die Auftragsausgestaltung

Einfluss nehmen. Der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern ist seither im Betrieb Routine. Das Engagement steigerte sich weiter. Stefan Gemünd und ein Arbeitskollege nahmen an einem sogenannten Kollegenseminar teil, das vom LWL-Integrationsamt Westfalen mehrmals jährlich angeboten wird und das gegenseitige Verständnis von hörenden und nichthörenden Kolleginnen und Kollegen fördert. Nicht zuletzt die Teilnahme an diesem Seminar sowie ein Telefontraining führten zur Einrichtung des Arbeitsplatzes mit Tess (siehe Kastentext).

**Mit Tess\* ist Thomas Suslik nun in der Lage, Anfragen von Kunden selbst zu beantworten sowie schnell und selbständig Absprachen zu treffen.**

\* **Tess** ist der Oberbegriff von TeSign (=Telegebärdensprachdolmetschdienst) und TeScript (=Teleschriftsprachdolmetschdienst). Tess ermöglicht barrierefreie Telekommunikation zwischen Menschen mit Hörbehinderung und hörenden Menschen unter Nutzung des Internets und den Multimediafähigkeiten moderner Computer (zum Beispiel Webcam). Auf einer gemeinsamen Plattform übersetzt ein Schrift- oder Gebärdensprachdolmetscher das Telefongespräch. Auf der Seite der Menschen mit Hörbehinderung wird eine EDV-Ausstattung zur Bild und Schriftverarbeitung benötigt, auf Seiten der hörenden Menschen reicht ein normales Telefon. Details unter [www.tess-relay-dienste.de](http://www.tess-relay-dienste.de)



Thomas Suslik bei der Nutzung von Tess

Sind Kollegen vor Ort auf Baustellen, können diese ihre Fragen auf kurzem Wege telefonisch klären. Früher lief eine ‚wilde‘ Kommunikation über Kollegen, die gerade zufällig greifbar waren und es entstanden zwangsläufig Missverständnisse. Heute ist der akkurate Zeichner durch gebärdensprachliche Telefonie von Anfang an in die Planungs- und Fertigungsprozesse einbezogen.

## Patientengespräche auch in Gebärdensprache! Gelungener Einstieg eines an Taubheit grenzend schwerhörigen Physiotherapeuten in das Erwerbsleben

Ein leises Glockenspiel kündigt in den Behandlungsräumen der physiotherapeutischen Praxis „Gesundheitszentrum Weitmar-Mitte“ in Bochum, dem Inhaber Frank Kesselmeier das Eintreffen eines neuen Patienten an. Und auch nur ihm, denn sein Mitarbeiter, der Physiotherapeut Jonas Just (29), kann das Klingeln nicht hören. Dieser trägt einen Vibrationsmelder am Gürtel, der ihm das Eintreffen eines Patienten signalisiert. „Bei seiner Einstellung war mir zwar klar, dass die starke Hörschädigung technische Hilfen erfordert; wie kompliziert aber schlussendlich die Arbeitsplatzausstattung war, und mit wie vielen Problemen wir zu kämpfen hatten, das hätte ich nicht erwartet“, resümiert Frank Kesselmeier. Zwar stand Jonas Just bereits ab dem Tag der Einstellung im Februar 2011 der Integrationsfachdienst beratend zur Seite, die technischen Hürden und Hindernisse hatten es jedoch in sich.

Jonas Just verwendet bei Telefonaten eine Bluetooth-Kommunikationsschnittstelle. Hierfür sind

jedoch Telefone mit entsprechender Bluetooth-Kompatibilität erforderlich. Für die kleine Praxis musste ein neue Telefonanlage angeschafft werden. Das erste, erst nach langer Wartezeit gelieferte Gerät, war jedoch schon bei der Anlieferung defekt und der Ersatz ließ aufgrund von Lieferengpässen nochmals monatelang auf sich warten. Während der langen Wartezeit war Jonas Just bei der telefonischen Patientenannahme auf die Hilfe seines Chefs angewiesen – für den motivierten Mitarbeiter keine leichte Situation.

Auch die Installation des Vibrationsmelders in der kleinen Praxis hatte ihre Tücken. Das Eintreffen neuer Patienten und Besucher nimmt ein an der Eingangstür installierter Bewegungsmelder wahr; dieser übermittelt ein Funksignal an den Vibrationsmelder. Die genaue Ausrichtung des Bewegungsmelders war Maßarbeit, wurde doch bei den ersten Versuchen das Signal bereits durch kleine Bewegungen des Praxisinhabers am Schreibtisch ausgelöst. Trotz aller technischen Tücken behielten

alle ihren Humor. Schließlich konnte die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes, finanziert durch Mittel der Agentur für Arbeit, erfolgreich abgeschlossen werden.

Auch die Einarbeitungszeit verlief nicht gänzlich problemlos: „Am Anfang war es wirklich nicht einfach für mich“, gesteht Jonas Just. „Dass ich an Taubheit grenzend schwerhörig und deshalb zum Beispiel im Gespräch auf Blickkontakt angewiesen bin, muss ich neuen Patienten immer aufs Neue erklären. Viele wissen ja nicht, dass trotz Hörgeräteversorgung die Hörschädigung bleibt; sie können zunächst nicht einordnen, warum meine Stimme anders klingt.“ Der erste Einstieg ins Berufsleben ist immer eine große Herausforderung. Auch für Jonas Just, der seine Ausbildung regulär an der Schule für Physiotherapie der St.-Elisabeth-Stiftung in Bochum absolviert hatte, war das eigenverantwortliche Aufgabengebiet zu Beginn eine große Herausforderung.

In Kürze besucht Jonas Just das Schwerhörigen-seminar des LWL-Integrationsamts Westfalen, um den Umgang mit der Hörbehinderung im Patientenkontakt weiter zu üben – denn diese Herausforderung bleibt, trotz technischer Hilfen und Möglichkeiten. Jonas Just hat im Gesundheitszentrum Weitmar-Mitte in Bochum einen Arbeitsplatz gefunden, in welchem er sein in der Ausbildung erworbenes Können gewinnbringend einsetzen kann und gleichzeitig die als Berufsanfänger sowie Mensch mit Hörbehinderung erforderliche Unterstützung durch seinen Vorgesetzten erhält. Auch für in Bochum und Umgebung lebende gehörlose Menschen, mit Bedarf an Physiotherapie oder Krankengymnastik, ergeben sich Vorteile. Jonas Just beherrscht aufgrund der Schwere seiner Hörschädigung nicht nur die Laut- sondern auch die Gebärdensprache und ist dadurch in der Lage, Patientengespräche in Gebärdensprache anzubieten!



Das Team vom Gesundheitszentrum Weitmar-Mitte: Jonas Just (l.) und Inhaber Frank Kesselmeier (r.)

## Ohne Netzwerk geht es nicht – Unterstützung beim Übergang Schule – Beruf

Im Folgenden wird ein Beispiel aus der Arbeit des Integrationsfachdienstes Münster an der Münsterlandschule, einer LWL-Förderschule mit dem Schwerpunkt Hören und Kommunikation, geschildert.

### Vernetzung mit Arbeitgebern

Der Integrationsfachdienst (IFD) kann durch seine langjährige betriebliche Arbeit auf viele Arbeitgeberkontakte zurückgreifen. So werden Arbeitgeber zum Beispiel bei Bewerbungstrainings eingebunden. Einzelne Schüler, die eine gute Bewerbungsvorlage erarbeitet haben, können Vorstellungsgespräche zur Übung bei einem Arbeitgeber probeweise durchführen. Für die Mehrzahl der Jugendlichen werden Bewerbungsgespräche in der Schule organisiert, die durch einen Arbeitgebervertreter durchgeführt werden. Die Schüler erhalten damit praxisnahe Rückmeldungen und üben realitätsnah, bevor es zur Nagelprobe kommt.

Auch vermittelt der IFD gezielte Kontakte für Betriebsbegehungen in Firmen, die für die Schüler interessant sind. Hier wird versucht, ein möglichst breites Spektrum von Berufen, erfahrbar zu machen.

Arbeitgeber berichten von Erwartungen an zukünftige Auszubildende mit Hörschädigung und kommen in die Schule, um über den Arbeitsalltag zu berichten. Ein Ergebnis aus dieser Zusammenarbeit ist die Kooperation des IFD mit der RWE und einem Medienprojekt des Bennohauses in Münster. Das Projekt trägt den Titel „**Auf ins Leben**“. Im April 2012 sollen die Schüler an drei Tagen eine Bewerbung für das Online-Bewerbungsportal der RWE erstellen. Am letzten Tag gibt ein Mitarbeiter aus der Personalabteilung der RWE eine Rückmeldung an die Schüler zu den Bewer-



*Zusammenarbeit mit Auszubildenden der Berufsbildungsstätte Ahaus*

bungen und bringt eine gehörlose Auszubildende mit, die über ihre Erfahrungen in der Ausbildung berichtet. Dieses, mit Medienkompetenz gewürzte Paket könnte weder die Schule noch der IFD in so kurzer Zeit anbieten. Die wertvollen Rückmeldungen der RWE helfen, die Bewerbungen weiter zu verbessern.

### Vernetzung mit der Schule

Durch die Zusammenarbeit mit den Lehrkräften der Münsterlandschule, die auch im Unterricht an Regelschulen tätig sind, gelangen auch Schüler zum IFD, die integriert beschult werden. Bei diesen Schülern steht die Beratung über die Auswirkungen der Behinderung auf die Berufswahl im Vordergrund, da sich oftmals integriert Beschulte wenig mit ihrer Hörbehinderung auseinandergesetzt haben.

In der Schule koordinieren zwei Lehrer den Übergang Schule–Beruf. Hildegard Arens ist für die

schulinterne Koordination und die Koordination mit Externen zuständig. Steffan Lammen ist für die Koordination mit Firmen unter anderem zuständig, um die Schüler möglichst praxisnah auf mögliche Berufe im Handwerk vorzubereiten. Beides geschieht in enger Abstimmung mit dem IFD. Mit Hildegard Arens koordiniert der IFD die schulinternen Termine und die Standards für die Berufsvorbereitung. Durch die ständige Präsenz des Themas an der Schule und die Einbindung des IFD in den Unterricht können immer mehr Schüler in Ausbildung und Arbeit vermittelt werden.

Lehrer Lammen hat im Laufe der Jahre viele Kontakte zu Firmen aufgebaut. So wurde ein Schulgarten mit Drainage und eigener Zisterne angelegt und gepflegt, ein Gartentor aus Metall hergestellt und als Höhepunkt in Zusammenarbeit

mit unterschiedlichen Gewerken (Maurer, Zimmerer, Maler) ein Fachwerkgartenhaus gebaut. Schüler lernten hier verschiedene handwerkliche Arbeiten kennen und verbesserten ihre Sozialkompetenz. Mit den Zimmerern und Auszubildenden der Berufsbildungsstätte Westmünsterland wurden Balken für das Fachwerkhaus vorbereitet und vor Ort aufgebaut, gelebte Inklusion im Kleinen. Seit nunmehr vier Jahren finden Handwerkerkurse – zurzeit finanziert aus Mitteln der Sparda Bank und des Fördervereins der Schule – für die Schüler der neunten Klassen aus unterschiedlichen LWL-Förderschulen statt und zwar in den Gewerken Metall, Farbe, Fahrradwerkstatt, Schneiderei. Neben den handwerklichen Fähigkeiten, die durch ein Zertifikat für die Bewerbungsmappe bescheinigt werden, lernen die Schüler mit unterschiedlichen Handicaps gegenseitige Rücksichtnahme.



*Schüler erstellen ein Video über ihre beruflichen Wünsche*

## **Vernetzung mit Kooperationspartnern**

Durch die langjährige Arbeit in der Region Münsterland kommen immer mehr integrativ beschulte Schüler und Schülerinnen zum IFD, die von den Agenturen für Arbeit auf dieses Angebot aufmerksam gemacht werden. Insbesondere mit der Agentur für Arbeit Münster konnte über Jahre hinweg ein vorbildlicher Fahrplan zur Berufsvorbereitung an der Schule erarbeitet werden.

In der Kooperation mit den Kammern (HWK, IHK) entstehen gelegentliche neue Berufswegeideen für Heranwachsende, die neben der Hörbehinderung noch andere Behinderungen und damit ein zusätzliches Vermittlungshindernis aufweisen. Auch steht der IFD in engem Austausch, wenn es um Fragen der Arbeitssicherheit und Arbeitsplatzausstattung geht.

Ein weiteres Medienprojekt mit dem Bennohaus war die Erstellung eines Videos, in dem sich die Schüler mit ihren privaten und beruflichen Zielen vorstellten und dieses auch selbst filmten. Den Film nutzten einige Schüler, um sich bei einem schottischen College zu bewerben.

Bei privaten Fragestellungen der Schüler arbeitet der IFD eng mit den Sozialberatungsstellen, psychiatrischen Einrichtungen, Wohngruppen und Internaten zusammen.

Durch die enge Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, Berufsbildungswerken und ähnlichen können den Schülern in Absprache mit der Agentur für Arbeit adäquate Angebote gemacht werden, wenn zusätzliche Hilfen erforderlich sind.

## **Vernetzung mit Kostenträgern**

Durch den kurzen Draht zu Kostenträgern können Arbeitgebern schnelle und umfassende Lösungen für vielfältige Fragestellungen angeboten werden. Für Arbeitgeber ist es oft schwierig, zu durchschauen, wann welche Leistung wo beantragt werden kann.

**Ziel der Arbeit ist es, den Schülern eine selbstbestimmte Berufswahl zu ermöglichen und ihnen die Hilfe anzubieten, die sie brauchen, um erfolgreich am Arbeitsmarkt zu bestehen.**

## Mit mittelgradiger Schwerhörigkeit zur normalen Berufsschule?

Tausende von Schülern wuseln durch das Hans-Böckler-Berufskolleg. 34 davon sind in der Berufsschulklasse des 19-jährigen Manuel Theil, der eine Ausbildung als Elektroniker für Systeme und Geräte bei der Bundesnetzagentur in Münster absolviert. Ganz normal für einen jungen Mann?

Ja – bis auf einen kleinen, aber nicht unerheblichen Unterschied! Manuel Theil ist mittelgradig schwerhörig und deswegen anerkannt schwerbehindert. Dies stellt in einer Berufsschulklasse mit 34 jungen Menschen eine hohe kommunikative Herausforderung dar. Besonders, wenn man bedenkt, dass Manuel Theil vor seiner Ausbildung die Münsterlandschule, LWL-Förderschule Hören und Kommunikation besucht hat. Dort war die Klasse nur halb so groß und die Lehrer waren auf die Schwerhörigkeit eingestellt. Der Wechsel auf ein normales Berufskolleg bedeutete somit eine große Umstellung.

Lehrer, Eltern und auch der Integrationsfachdienst, die Manuel Theil beim Übergang von der Schule in das Berufsleben begleitet und unterstützt haben, waren zunächst skeptisch. Erst war die Rheinisch-Westfälische Berufsschule für Hörgeschädigte in Essen im Spiel. Dagegen sprach jedoch die enge Zusammenarbeit zwischen Betrieb und normaler Berufsschule. Die Inhalte der dualen Ausbildung sind eng aufeinander abgestimmt; auch wird ein Auszubildender aus seiner Gruppe gerissen, wenn er an einem besonderen Blockunterricht teilnimmt.

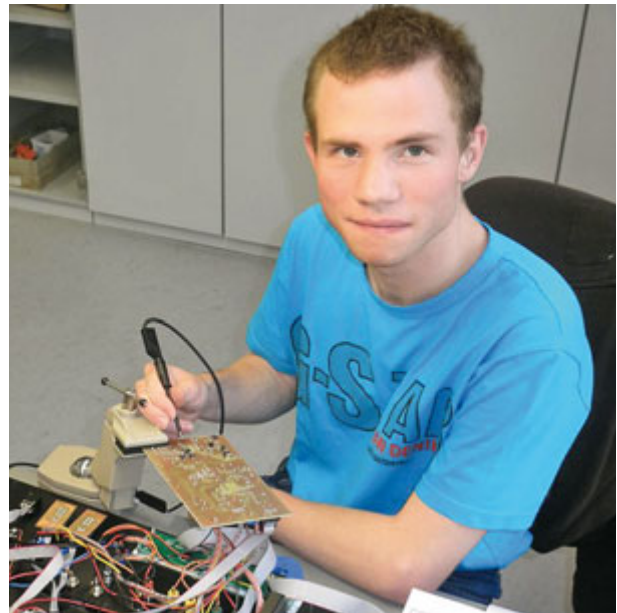
Für das Experiment an der Regelberufsschule war besondere Technik erforderlich. Von der Agentur für Arbeit wurde ein FM\*-System finanziert. Das funktioniert so: Die jeweilige Lehrperson hängt sich zu Unterrichtsbeginn den Sender um; das Gesprochene wird dann direkt an die Hörgeräte gesendet. Klassenlehrer und Fachlehrer wollten darüber hinaus mehr über das Thema Schwerhörigkeit erfahren und erhielten Nachhilfe vom IFD.

Auch das Thema Nachteilsausgleiche und was dies für die anstehende Zwischenprüfung bedeutet, wurde angesprochen. Für ihn könnte dies zum Beispiel einen Zeitzuschlag bei der Beantwortung der Prüfungsfragen bedeuten.

### \* Was ist eine FM Anlage?

Frequenzmodulationssysteme stellen Funkverbindungen zwischen Mikrofonen und Hörgeräten oder Cochlea Implantaten (CI) her. Sie überbrücken größere Entfernungen. Störende Hintergrundgeräusche und ein Nachhall wurden herausgefiltert. Eine mobile FM-Anlage ist kabellos und ortsunabhängig einsetzbar sowie leicht zu transportieren.

Bis auf kleinere Probleme wie zum Beispiel bei Gruppenarbeiten verläuft die Beschulung erfolgreich. Die Mitschüler unterstützen, wo sie nur



Manuel Theil macht eine Ausbildung als Elektroniker bei der Bundesnetzagentur in Münster

können. Im gleichen Ausbildungsjahr mit Manuel Theil sind noch fünf weitere Auszubildende. Die Ausbildung erfolgt in einer Lehrwerkstatt, wo unter anderem die Praxis der Elektrotechnik, Schaltungssysteme und die Fehlersuche erlernt werden. Regelmäßig finden Exkursionen und Praktika bei den Außenstellen der Bundesnetzagentur statt, um das Erlernete in die Praxis umzusetzen. Die Ausbilder sind dabei immer für die Auszubildenden ansprechbar.

Durch regelmäßige Kontakte zwischen der Berufsschule, den Ausbildern, Manuel Theil und dem Integrationsfachdienst können Schwierigkeiten und Probleme schnell erkannt und behoben werden. Nur durch gute Kooperation gelingt Inklusion am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule!

"Das Verständnis von Sätzen, die in der Stimmlage verankert sind, ist für einen Hörgeschädigten häufig nicht nachvollziehbar, da er für die Nachricht wichtige Untertöne nicht hören kann. Die Funktion 'soziales und emotionales Wahrnehmen' ist somit beeinträchtigt. Ist beispielsweise eine Äußerung ironisch gemeint, kann ein Hörgeschädigter sie für 'bare Münze' nehmen."

*So wie dieser Text nur bruchstückhaft zu lesen ist, sind akustische Informationen für schwerhörige Menschen trotz technischer Versorgung oft nur lückenhaft zu verstehen.*

*Deshalb folgender Tipp: Nicht lauter sprechen, sondern deutlicher sprechen!*

## Traut Euch!

### Im Standesamt von Lippstadt gelingt die berufliche Integration einer hörbehinderten Kollegin

Als Anfang 2008 die gehörlose Ann-Kathrin Diederich die ersten Kontakte zum IFD und zum LWL-Integrationsamt Westfalen aufnahm, gab es durchaus Bedenken, ob eine geplante Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten wegen der damit einhergehenden komplexen kommunikativen Anforderungen gelingen kann. Die Stadt Lippstadt hatte jedoch Mut und die Bewerberin einen festen Willen, den Versuch zu wagen. Bauchschmerzen in der Planung dieser Ausbildung bereiteten vor allem die zunächst fehlende schulische Ausbildungsmöglichkeit an einem Berufskolleg sowie die Frage, wie eine Beschulung mithilfe von Gebärdensprachdolmetschern realisiert werden kann.

Zuständigkeiten und die Kostenübernahmen im Bereich der schulischen Ausbildung waren zunächst unklar. Abstimmungen mit Schuldirektoren, Schulträgern, Bezirksregierung, Arbeitsagentur sowie dem engagierten Ausbildungsbeauftragten der Stadt Lippstadt, Herrn Feldmann, waren notwendig, um einen Rahmen für die Ausbildung zu schaffen.

Schließlich konnte die Ausbildung mithilfe von Gebärdensprachdolmetschern beginnen.

Drei Jahre später im Jahr 2010: Die Ausbildung war erfolgreich abgeschlossen und die Stadtverwaltung wollte Ann-Kathrin Diederich gerne eine Stelle anbieten, da sie überall einen positiven Eindruck hinterlassen hatte. Im Standesamt war Ann-Kathrin Diederich noch nicht bekannt, es bestand aber schon seit einiger Zeit Personalbedarf und ein offenes Team. Für Barbara Horenkamp, Leiterin des Standesamtes, war der Umgang mit Gehörlosigkeit neu, aber kein Hindernis. Von Anfang an war ihr wichtig, dass die neue Kollegin eng einbezogen wird und nicht alleine in einem Büro arbeitet. Auch das aus sieben Personen bestehende Team stand voll hinter der Entscheidung.



*Ann-Kathrin Diederich an ihrem Arbeitsplatz im Standesamt*

Mithilfe von Frank Gerdes vom Integrationsfachdienst konnten bereits vor Beginn der Tätigkeit Fragen geklärt, Anträge gestellt und die konkreten Hilfsbedarfe festgestellt werden. Weiterhin unterstützt bei Bedarf eine Gebärdensprachdolmetscherin, die quasi zum Team dazugehört. Finanziert wird diese Leistung vom LWL-Integrationsamt Westfalen als Arbeitsassistentin. Auch für ein technisches Problem konnte eine Lösung gefunden werden. Ein alter Busspiegel hilft Ann-Kathrin Diederich, an ihrem Schreibtisch auch die Tür in ihrem Rücken im Blick zu behalten. Ihr Vater hatte die einfache und überzeugende Idee; er sorgte auch für die fachmännische Montage.

Ein wichtiger Impuls war der gemeinsame Besuch des Arbeitsteams an einem vom LWL-Integrationsamt angebotenen Kollegenseminar. Zu merken, welche hohe Leistung Frau Diederich täglich in der Kommunikation erbringt und wie diese pfiffige Mitarbeiterin das Team bereichert, war eine beeindruckende Erfahrung aus dem gemeinsamen Wochenende. Schockierend für die hörenden Kollegen waren Berichte darüber, wie früher die Gebärdensprache missachtet wurde und wie auch heute gehörlose Menschen immer noch diskriminiert werden.

Ann-Kathrin Diederich fühlt sich sehr wohl im Team des Standesamtes. Inzwischen konnte das Standesamt auch die Gebärdenkompetenz der neuen Mitarbeiterin für ‚Kunden‘ nutzen. Ein ge-

hörloses Paar hat sich zur Trauung angemeldet und wird in diesem Jahr dort heiraten. Ann-Kathrin Diederich konnte bei der Anmeldung, der Klärung von benötigten Unterlagen sowie bei der Terminabsprache helfen. Vielleicht wird Lippstadt in Zukunft ein Geheimtipp – sozusagen das Las Vegas – für heiratswillige gehörlose Paare, wenn Ann-Kathrin Diederich in naher Zukunft die Zusatzausbildung zur Standesbeamtin absolviert haben wird.

## **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

### **Steffi Pöllmann**

Telefon: 0251 591-3264

E-Mail: [steffi.poellmann@lwl.org](mailto:steffi.poellmann@lwl.org)

### **Wilhelm Hanning**

Telefon: 0251 591-3894

E-Mail: [wilhelm.hanning@lwl.org](mailto:wilhelm.hanning@lwl.org)

### **Kathleen Amshove**

Telefon: 0251 591-3866

E-Mail: [kathleen.amshove@lwl.org](mailto:kathleen.amshove@lwl.org)

Fax: 0251 591-4775

## Integrationsfachdienste (IFD)

Die Integrationsfachdienste (IFD) in Westfalen-Lippe haben im Jahr 2011 ihre Arbeit für behinderte und schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber erfolgreich fortgeführt. Die IFD stehen für ressourcenorientierte Lösungen, die für die jeweiligen Unternehmen und Dienststellen zugeschnitten sind. Sie beraten und unterstützen Arbeitgeber aller Größen und Branchen vor Ort beim Umgang mit Behinderungen und Fragen des behinderungsgerechten Einsatzes. Die Auftragssituation der IFD hat sich im Jahr 2011 deutlich verändert. Die im Jahr 2010 getroffene Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Aufträge für die Vermittlung schwerbehinderter Menschen

nicht mehr als Kontingente an die IFD freihändig zu vergeben und auskömmlich zu finanzieren, kam im Jahr 2011 voll zum Tragen. Der Rückgang der Fallzahlen und der Vermittlungsergebnisse spiegelt diese bedauerliche Entwicklung wieder. In der Folge wurden die IFD teilweise neu aufgestellt. Sie haben ihre Aktivitäten im Bereich der Übergänge von der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) in den allgemeinen Arbeitsmarkt, von der Schule in das Berufsleben und aus der Psychiatrie in berufliche Teilhabe ausgebaut. Dies zeigt sich in den gestiegenen Fallzahlen bei der Begleitung von Übergängen.

### Der Kern der IFD-Arbeit: Sicherung von Arbeitsplätzen sowie Förderung von Übergängen durch qualifizierte Beratung und Begleitung

Mehr als 11.000 Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung und ihre Arbeitgeber wurden beraten und betreut. Die Erfolgsquoten früherer Jahre bei der Vermittlung in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (849 Vermittlungen), darunter auch die Übergänge nach Förderschulentlassung (61 Übergänge) und aus den

Werkstätten für behinderte Menschen (71 Übergänge), konnten weiter fortgeschrieben werden. Bei den fast 1.800 Fällen der Arbeitsplatzsicherung, die im Jahr 2011 abgeschlossen werden konnten, konnten knapp 80 Prozent der Arbeitsverhältnisse erhalten werden.

## Arbeitsergebnisse aus dem Jahr 2011

Die Arbeitsergebnisse der westfälischen Integrationsfachdienste stellen sich wie in den Vorjahren auch im letzten Jahr als sehr positiv dar. Tabelle 1 veranschaulicht die Nutzung der Dienste durch die

unterstützten (schwer)behinderten Menschen sowie durch die Auftraggeber im Vergleich der letzten drei Jahre.

**Tabelle 1: Fallzahlen 2009 – 2011 im Vergleich**

	2011			2010			2009		
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.
Fälle gesamt	11.665	6.730	4.935	13.323	8.008	5.315	12.640	7.559	5.081
– davon Beratung	2.016	1.113	903	1.992	1.092	900	1.864	1.045	819
– davon Betreuung	9.649	5.617	4.032	11.331	6.916	4.415	10.776	6.514	4.262
– davon Übergang Schule	923	404	311	715	404	311	616	363	253
– davon Übergang WfbM	495	281	129	410	281	129	315	205	110
Auftrag Integrationsamt	6.612	3.050	2.401	5.451	3.050	2.401	4.755	2.650	2.105
Auftrag AA/ARGE/zkT	1.500	2.656	1.476	4.142	2.656	1.476	4.288	2.690	1.598
Auftrag Reha-Träger	1.506	1.169	510	1.679	1.169	510	1.646	1.121	525

Die Gesamtzahl der unterstützten Menschen ist durch den Wegfall der Vermittlungsaufträge durch die BA um 12,4 Prozent gesunken. Doch zeigen die deutlich gestiegenen Betreuungszahlen im Bereich „Übergang Schule“ (+ 29 Prozent) und „Übergang WfbM“ (+ 21 Prozent) den erfolgreichen Ausbau der IFD-Arbeit in diesen Bereichen.

Hauptauftraggeber der IFD ist nach wie vor das LWL-Integrationsamt Westfalen und zwar mit wachsendem Abstand zu den anderen Auftraggebern. Insbesondere das Ende der generellen Beauftragung der IFD durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) auf dem Feld der Arbeitsvermittlung spiegelt

sich deutlich in den Zahlen wider. Erfreulich bleibt die stabile Auftragslage durch die Träger der Rehabilitation auf Grundlage der Gemeinsamen Empfehlung (GE) IFD der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Mit 1.506 Fällen in 2011 liegen die westfälisch-lippischen IFD im bundesweiten Vergleich an der Spitze. Im Jahr 2010 betrug der Anteil der IFD im Bereich des LWL am bundesdeutschen Reha-Fallaufkommens 38 Prozent.

Tabelle 2 gibt die Ergebnisse der Vermittlungsbemühungen wieder. Die Gesamtzahl von 849 Vermittlungen im Jahr 2011 fasst die Vermittlungsergebnisse im Auftrag der Arbeitsagenturen, der

**Tabelle 2: Vermittlungszahlen 2009 – 2011 im Vergleich**

	2011	2010	2009
Vermittlungen in Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse	849	1.358	1.241
– davon Übergang Schule – Beruf	61	70	81
– davon Übergang WfbM – allg. Arbeitsmarkt	71	84	45

Jobcenter, der Rehabilitationsträger sowie des LWL aus den Übergangsaktivitäten zusammen.

Auch auf dem Feld der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse wurden weiterhin gute Erfolge erreicht, wie der folgenden Tabelle 3 zu entnehmen ist. Knapp 80 Prozent der betreuten Arbeitsverhältnisse, bei denen sich Betreuungsbedarf aus einer mehr oder weniger akuten Arbeitsplatzgefährdung ergeben hatte, konnten erhalten wer-

den. Aufschlussreich ist ein Blick auf die Beendigungsgründe der ca. 20 Prozent der Fälle, bei denen der Arbeitsplatz nicht erhalten werden konnte: Arbeitgeberseitige Kündigungen wurden lediglich in 117 Fällen wirksam, das entspricht 5,2 Prozent der 2.253 abgeschlossenen Betreuungen (2.253 = 1.794 gesicherte + 459 beendete Arbeitsverhältnisse). Die entsprechenden bundesweiten Quoten lagen in den letzten Jahren zwischen 7,5 und 9,4 Prozent.

**Tabelle 3: Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse 2009 – 2011 im Vergleich**

	2011	2010	2009
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	1.794	1.651	1.418
Quote gesicherter Arbeitsverhältnisse	79,6 Prozent	79,9 Prozent	77,1 Prozent
Beendete Arbeitsverhältnisse	459	416	420
– davon Eigenkündigung, Einvernehmen, Befristung	255	208	206
– davon Arbeitgeberkündigung	117	122	145
– davon Renteneintritt (wg. Alter / Erwerbsminderung)	87	86	69

### Neue Verträge ab 2011

Zum 1. August 2011 wurden neue und unbefristete Verträge mit den Trägern der IFD abgeschlossen. Damit haben sich die Vertragsparteien für eine langfristige Zusammenarbeit entschieden. Zielvereinbarungen, welche jeweils zu Beginn eines neuen Kalenderjahres zwischen dem LWL-Integrationsamt Westfalen und den Hauptträgern

der 20 IFD geschlossen werden, sind ein wichtiger Teil des Qualitätsmanagements. Sie bilden die Plattform, über das sich das LWL-Integrationsamt Westfalen mit den Trägern zielgerichtet und systematisch über die Ausrichtung und Weiterentwicklung der IFD verständigt.

### Die Neuorientierung im Bereich der Übergänge

Im Jahr 2011 hat das LWL-Integrationsamt Westfalen das Angebot der Integrationsfachdienste im Bereich der Übergänge erweitert. Diese Neuorientierung im Bereich der Übergänge steht im Einklang mit den Forderungen der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen und den damit verbundenen Anforderungen an eine ange-

messene Unterstützung bei der Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

## Übergänge aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen

Zu den Hauptaufgaben der IFD zählt, die Chancen von jungen Menschen mit Behinderungen auf eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen und Inklusion voranzubringen. Die Arbeit der IFD setzt an entscheidenden Schnittstellen an und unterstützt zum einen Übergänge aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt; zum anderen will sie dazu beitragen, den Weg in die Werkstatt zu vermeiden. Hierzu kooperieren die

IFD eng mit den Werkstätten vor Ort. Sie klären im Einzelfall wichtige Fragen, wie zum Beispiel den Anspruch auf Rente beim Wechsel aus der WfbM. Sie unterstützen Unternehmen, welche bereit sind, einen aus der Werkstatt kommenden Menschen zu beschäftigen. Sie helfen bei der Beantragung von finanziellen Leistungen (siehe dazu auch in „Programme zur beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen“ die Seiten 93 bis 110).

## Übergang aus der Psychiatrie

Regelmäßig wird in den letzten Jahren beklagt, dass der Anteil der Menschen wächst, welche schwere psychische Krisen und Behinderungen erfahren. Mit einer psychischen Erkrankung gehen oft auch Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder gar der Verlust desselben einher. Die Rückkehr in den früheren Arbeitsprozess beziehungsweise die Suche nach einem geeigneten neuen Arbeitsplatz ist mit vielen Hürden verbunden. Betroffene Menschen werden mit Unsicherheit oder Ablehnung konfrontiert. Auch für psychisch erkrankte Menschen steht jetzt eine besondere Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung zur Verfügung. Menschen, die nach langer psychischer Krise wieder in das Berufsleben zurückkehren wollen und Unterstützung von der Berufsorientierung bis zur Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis suchen, finden im Integrationsfachdienst ein fachlich geeignetes Angebot. Die Integrationsbegleiter wissen nicht nur um die Besonderheiten seelischer Erkrankungen, sie kennen auch den lokalen Arbeitsmarkt und die unterstützenden Netzwerke. Sie sind im Kontakt mit verschiedenen Leistungsträgern und helfen

bei der Beantragung von notwendigen Förderleistungen.

Die individuellen Bedingungen entscheiden jeweils über die Schritte, die auf dem Weg zur beruflichen Integration unternommen werden. Ob Praktikum, Training oder Probebeschäftigung, es wird das gewählt, was sinnvoll und machbar ist sowie den Zielen des Betroffenen dient. Der IFD steht mit Kliniken, Ambulanzen sowie niedergelassenen Ärzten in Kontakt. Der Übergang aus psychiatrischer Behandlung in das berufliche Tätigsein soll fließend gestaltet werden. Medizinische Maßnahmen und Berufsorientierung werden aufeinander abgestimmt; beide Seiten unterstützen sich idealerweise gegenseitig. Die wichtigsten Partner des IFD sind jedoch die Arbeitgeber. Wollen Menschen mit psychischen Erkrankungen in den Arbeitsprozess zurückkehren, brauchen Betriebe und Dienststellen Hilfestellungen. Dabei sind die Abklärung des Fähigkeits- und Entwicklungsprofils genauso wichtig wie Fragen des sozialen Miteinanders. Nachfolgend ein Beispiel einer gelungenen Integration.

## ■ Ein Praxisfall: „Beruflich wieder Tritt fassen“ – Mit Schlüsseln und Schössern erschließt sich ein neuer Arbeitsplatz

„Wie finde ich nach meiner Erkrankung und Rehabilitation wieder zurück ins Arbeitsleben?“ Diese Frage stellen sich viele durch Krankheit aus der Bahn geworfene Menschen. Einer von ihnen ist Thomas Raulin. Der ausgebildete Kaufmann im Einzelhandel befindet sich in einem Probearbeitsverhältnis im Fachbaumarkt Wenzlokat in Steinfurt. Thomas Raulin wird bereits seit der Endphase seiner medizinischen und beruflichen Rehabilitation vom Integrationsfachdienst (IFD) im Kreis Steinfurt begleitet.

Der IFD kennt den regionalen Arbeitsmarkt und die passenden Hilfsangebote vor Ort. Seit vielen Jahren arbeitet der Dienst im Auftrag des LWL-Integrationsamts Westfalen erfolgreich mit Behör-

den, Verbänden, niedergelassenen Ärzten und Therapeuten sowie Kliniken und Rehabilitationseinrichtungen zusammen. Thomas Raulin wird vom Integrationsberater Georg Hillebrandt zuverlässig und unaufdringlich unterstützt. Wichtig dabei war und ist eine kleinschrittige Planung mit fortlaufender Überprüfung der erzielten Ergebnisse. Da bereits während der medizinischen Rehabilitation ein Praktikum im Fachbaumarkt stattfand, konnten schon frühzeitig die Qualifikationen mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes abgestimmt werden.

Der Fachbaumarkt in Steinfurt ist ein etablierter Handwerkermarkt für die Bereiche Werkzeugverkauf, Sanitär, Farbe, Schlüsseldienst und Liefer-



Der IFD-Mitarbeiter Georg Hillebrandt (links) mit Thomas Raulin, (rechts) an seinem neuen Arbeitsplatz im Fachbaumarkt Wenzlokat

und Montageservice. Thomas Raulin ist in den Arbeitsbereichen Auftragsannahme, Beratung von Kunden, maschinelle Herstellung von Schlüsseln sowie Materialverwaltung und Bestellung tätig. Über diesen Zuständigkeitsbereich hinaus kann er sich mit steigender Leistungsfähigkeit auch in andere Abteilungen des Fachbaumarktes einbringen. Thomas Raulin fühlt sich wohl an seinem neuen Arbeitsplatz. Sein Selbstwertgefühl und die Fähigkeit zum eigenständigen, verantwortlichen Handeln steigen. Nach dem Probearbeitsverhältnis soll ein festes Arbeitsverhältnis folgen. Der IFD bleibt bei der Umsetzung dieses Vorhabens weiter am Ball.

Und wieder einmal macht ein mittelständisches, inhabergeführtes Unternehmen vor, wie mit Flexibilität und gutem Willen ein Arbeitsplatz entsteht, der dem Beschäftigten neue Chancen eröffnet und dem Betrieb wirtschaftlich nützt.

**Ansprechpersonen beim  
LWL-Integrationsamt Westfalen für  
die Bereiche Integrationsbegleitung  
und Integrationsfachdienste**

**Siehe Anhang Seite 116 bis 117**

## Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

**„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und insbesondere die Möglichkeit, in einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld den Lebensunterhalt zu verdienen.“**

So lautet Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention.

Arbeit ist für die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderungen von entscheidender Bedeutung.

**Behinderung darf kein Grund sein, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu bleiben.**

Zu den wesentlichen Aufgaben des LWL-Integrationsamts Westfalen gehören die sogenannten begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Dabei handelt es sich um die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, Fortbildungen für Menschen mit Schwerbehinderung oder Assistenz im Arbeitsalltag. Diese Hilfen sollen vor allem darauf hinwirken, dass Betroffene auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können.

Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des LWL-Integrationsamts Westfalen haben im Jahr 2011 insgesamt 13,7 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für begleitende Hilfen an Arbeitgeber und Menschen mit Schwerbehinderungen ausgezahlt und damit für 2.747 Menschen ganz konkret einen wertvollen Beitrag für einen „inkluisiven Arbeitsmarkt“ geleistet.

Diese verantwortungsvolle Tätigkeit ist nicht nur wegen der Höhe des Fördervolumens eine Herausforderung:

Die Entscheidung über die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben steht in der Regel im Ermessen der Sachbearbeiterin/des Sachbearbeiters. Dabei sind die von öffentlichen und privaten Arbeitgebern gezahlten Mittel der Ausgleichsabgabe sorgfältig und sinnvoll einzusetzen. Das gelingt nur, wenn die verschiedenen Fördermöglichkeiten und das „Know-how“ verschiedener Berufsgruppen so miteinander in Einklang gebracht werden, dass optimale Lösungen für den betroffenen schwerbehinderten Menschen und seinen Arbeitgeber gefunden werden.

Bei den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern laufen die verschiedenen Fäden zusammen. Unter Beteiligung des Ingenieurfachdienstes und anderer Experten müssen sie die Voraussetzungen schaffen, um zeitnah eine unbürokratische, praxistaugliche und wirtschaftliche Maßnahme und deren finanzielle Förderung zu gewährleisten.

**Mit dem Erlass eines jeden Bewilligungsbescheides wird ein kleiner Schritt in Richtung Inklusion getan!**

Durch Programme zur beruflichen Integration von Menschen mit Schwerbehinderung wie das Sonderprogramm aktion5 wird jungen Betroffenen der Schritt in die Arbeitswelt ermöglicht. Damit sie diesen Weg weiter erfolgreich beschreiten können und um die Nachhaltigkeit von Sonderprogrammen zu gewährleisten, engagieren sich die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter nicht zuletzt durch begleitende Hilfen im Arbeitsleben in jedem Einzelfall. Michael Krieter, Sachbearbeiter im Kündigungsschutz/Begleitende Hilfen im LWL-Integrationsamt Westfalen, begleitet Tim Rieger-Rüdiger auf seinem weiteren Weg im Arbeitsleben:

## ■ Ein Praxisfall:

### Mit aktion5 einsteigen, mit Begleitenden Hilfen durchstarten

Der Fall Tim Rieger-Rüdiger wurde Michael Krieter im Rahmen eines runden Tisches Anfang August 2009 vorgestellt. Tim Rieger-Rüdiger, so erläuterte ihm Ute Nüsse, Fachkraft des Integrationsfachdienstes im Kreis Recklinghausen, hat einen Grad der Behinderung von 100 Prozent aufgrund einer Muskeldystrophie. Tim ist auf die Benutzung eines Elektrorollstuhls angewiesen, auch seine Bewegungsmöglichkeiten im Bereich des Oberkörpers sind stark eingeschränkt. Nach Beurteilung der LWL-Förderschule Christy-Brown in Herten ist Tim aber durchaus in der Lage, eine dreijährige Ausbildung zum Mediengestalter bei der Firma Druck H. Buschhausen GmbH, Herten,

zu absolvieren. Die Schule bestätigte, dass er hoch motiviert und der Betrieb nach erfolgtem Probepraktikum bereit ist, einen entsprechenden Versuch zu starten. Es wurde schnell klar und bestätigt, dass Tim eine möglichst weitgehende Unterstützung am Arbeitsplatz benötigen würde, nämlich für alle Dinge, die über die Bedienung der PC-Tastatur hinausgingen. Es kam hinzu, dass Tim bereits Mitte August, also quasi sofort, mit seiner Ausbildung starten sollte.

**Eile war daher geboten –  
und eine schnelle Entscheidung.**



*Tim Rieger-Rüdiger macht eine Ausbildung zum Mediengestalter*

Im Rahmen einer bestehenden Absprache zwischen dem LWL-Integrationsamt Westfalen und der Arbeitsagentur stellte Michael Krieter zunächst eine Anfrage hinsichtlich einer Kostenzusage über den Umfang der Arbeitsassistenz. Parallel erteilte er aber schon eine Zusage über die Assistenzkosten für den ersten Monat, sodass Tim gleich zu Ausbildungsbeginn das Budget für eine Arbeitsassistenz zur Verfügung stand. Tim dokumentierte dann vier Wochen lang den tatsächlichen, stündlichen Assistenzbedarf direkt an seinem Ausbildungsplatz. Nachdem Tim seine Aufstellung übersandte und der ebenfalls beauftragte Integrationsfachdienst ihm eine entsprechende Beurteilung vorgelegt hatte, konnte Michael Krieter den Assistenzbedarf für die folgenden drei Jahre bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses als monatliches Budget festlegen und einen entsprechenden Bescheid erteilen.

Die Arbeitsagentur hatte zwischenzeitlich zugesagt, die Kosten zu erstatten. Die AWO wiederum hatte erklärt, den Assistenten für Tim zu stellen. Um Tim zu entlasten, organisierte Michael Krieter in diesem Einzelfall die direkte Abrechnung seines

Assistenzbedarfes über das LWL-Integrationsamt Westfalen. Der tatsächliche Assistenzbedarf stellte sich im Jahr 2011 sogar niedriger heraus als anfänglich kalkuliert.

Nun wird Ende 2012 die Ausbildung enden. Tim absolvierte die Zwischenprüfung mit guten Ergebnissen. Die Abschlussprüfung steht an. Die zügige und intensive Zusammenarbeit aller am Verfahren Beteiligten hat Erfolg gezeigt. Nicht zuletzt aber auch das große Engagement von Tim selbst, insbesondere dessen Wille, trotz starker behinderungsbedingter Einschränkungen eine qualifizierte Ausbildung zu erlangen, bedingte diesen Erfolg. Ebenso ist aber auch der Arbeitgeber zu würdigen, der sich auf dieses nicht alltägliche Ausbildungsverhältnis einließ.

Für Michael Krieter als Sachbearbeiter ein wunderbar positives Ergebnis!

### **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

**Dr. Eva Beermann**

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail: eva.beermann@lwl.org

### **Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im LWL-Integrationsamt Westfalen**

**siehe Anhang Seite 114 bis 115**

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mit der Regelung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Absatz 2 SGB IX) – kurz BEM genannt – überträgt der Gesetzgeber den Arbeitgebern einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten.

Sinn und Zweck dieser Regelung ist, umgehend zu klären,

- wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und damit Fehlzeiten verringert werden können,
- mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und
- wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Beschäftigten weiter genutzt und eine erhöhte Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden können.

Grundprinzipien des BEM sind „Freiwilligkeit“ und „Vertraulichkeit“. Der Klärungsprozess im BEM setzt voraus, dass beide Seiten, Arbeitnehmer und

Arbeitgeber, motiviert sind und zwischen ihnen ein Vertrauensverhältnis besteht. Entscheidend hierfür sind Betriebsklima und gelebter Führungsstil. Nur so kann das BEM gelingen.

Ziel ist also eine gesunde, leistungsfähige, belastbare, motivierte und zufriedene Belegschaft.

Wenn im Verfahren des BEM deutlich wird, dass für schwerbehinderte Menschen sogenannte begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Integrationsamt hinzuzuziehen.

Das LWL-Integrationsamt Westfalen will Arbeitgeber auch bei der Einführung des BEM unterstützen. Eine solche Unterstützung ist – neben persönlicher Beratung und Schulung – die Herausgabe der „Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“. Diese informative Broschüre – gemeinsam herausgegeben mit dem Landschaftsverband Rheinland – findet



LWL-Direktor Dr. Wolfgang Kirsch (dritte Person von links) bei der BEM-Prämienvleihung an die Kreispolizeibehörde Borken

bundesweite Verbreitung und Beachtung. Der Ratgeber ist im Juni 2010 bereits in dritter aktualisierter Auflage erschienen.

Einen ganz konkret finanziellen Anreiz für Arbeitgeber hat der Gesetzgeber dadurch geschaffen, dass Integrationsämter die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements mit einer Prämie fördern können (§ 84 Absatz 3 SGB IX). Von dieser Möglichkeit hat das LWL-Integrationsamt Westfalen bislang auch Gebrauch gemacht: Insgesamt wurden seit 2005 275.000 Euro an 22 private und öffentliche Arbeitgeber ausgeschüttet.

Die Auswahl der prämiierungswürdigen Anträge erfolgt durch den Beratenden Ausschuss beim LWL-Integrationsamt Westfalen.

Im Jahr 2011 erhielten folgende Arbeitgeber für die Einführung des BEM eine Prämie:

- **Salzgitter Mannesmann Präzisrohr GmbH in Hamm, Werk Holzhausen, Kreis Siegen-Wittgenstein**
- **Firma Nolte Küchen in Löhne**
- **Kreispolizeibehörde Borken in Borken**

**Die Diskussion im Beratenden Ausschuss** hat deutlich gemacht, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den Köpfen vieler Arbeitgeber angekommen ist. Damit liegt aber auch die „Messlatte“ für alle Arbeitgeber höher, um künftig eine Prämie für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erhalten. Die prämierten Arbeitgeber zeichnen sich dadurch aus, dass sie deutlich über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen.

Aber unabhängig von einer Prämierung gilt:

**Das LWL-Integrationsamt Westfalen ist und bleibt kompetenter Ansprechpartner für das BEM!**

## ■ Ein Praxisfall:

### Gelebtes BEM bei der Kreispolizeibehörde Borken

Ein gutes Beispiel für gelebtes BEM ist die Kreispolizeibehörde Borken, einer der in 2011 prämierten Arbeitgeber.

Bei der Kreispolizeibehörde Borken gibt es 608 Beschäftigte, von denen 47 schwerbehindert oder gleichgestellt sind, was einer Beschäftigungsquote von 7,73 Prozent entspricht.

Die besondere Situation bei der Polizei ist, dass Polizeibeamte in der Regel entweder dienstfähig oder nicht dienstfähig sind. Nur in wenigen Fällen der eingeschränkten Verwendungsfähigkeit ste-

hen Beschäftigungsmöglichkeiten im Innendienst zur Verfügung. Besonderes Handicap bei diesen Rahmenbedingungen ist eine große Skepsis bis Angst der Beschäftigten vor einem BEM-Gespräch wegen befürchteter möglicher Konsequenzen, insbesondere der „Zur-Ruhe-Setzung“. Das Gelingen eines BEM bei der Polizei sieht sich deshalb erhöhten Anforderungen ausgesetzt.

Diese besonderen Hürden zu überwinden ist Ziel des BEM bei der Kreispolizeibehörde Borken. Im März 2009 hat die Kreispolizeibehörde Borken eine Dienstvereinbarung zum BEM eingeführt.

Die Vereinbarung geht weit über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus. Ziel der Vereinbarung ist es, die bestmögliche Förderung für jeden Einzelnen zu erreichen.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung legt die Kreispolizeibehörde Borken besonderen Wert auf das Erstgespräch. Die Erstgespräche sind inhaltlich qualitativ ausgestaltet und erfüllen die Anforderungen an eine vorgezogene Fallbesprechung. Im Vordergrund der BEM-Gespräche steht es, die Sorgen und Nöte der Beschäftigten zu beseitigen und die Akzeptanz für das BEM zu steigern. Es wird deshalb besonderer Wert darauf gelegt, im BEM-Prozess einen persönlichen Ansprechpartner zu haben, das BEM-Team. Die Akzeptanz der Beschäftigten wird erhöht durch ein Evaluationskonzept, mit dem die einzelnen Maßnahmen nachgehalten werden.

Die ursprüngliche Skepsis der Beschäftigten, die sich daran gezeigt hatte, dass in 2009 nur ein geringes Interesse an einem angebotenen BEM zu verzeichnen war, ist deutlich zurückgegangen. In 2010 konnten alle 35 Fälle, in denen Erstgespräche geführt wurden, positiv abgeschlossen werden.

Maßnahmen des BEM waren zum Beispiel ärztliche Untersuchungen, Umsetzungen, Berücksichtigung von Einschränkungen bei den dienstlichen Einsätzen, Anschaffung von Hilfsmitteln und Kurmaßnahmen. Aktuell ist die Kreispolizeibehörde Borken dabei, die Ebene der Führungskräfte verstärkt und weiter zu sensibilisieren und mit einzubeziehen. Hierzu werden spezielle Führungskräfte-schulungen entwickelt.

Das BEM der Borkener Kreispolizeibehörde hat sich zu einem Pilot für die Polizei in ganz Nordrhein-Westfalen entwickelt: Fast alle der 47 Polizeibehörden des Landes haben sich mittlerweile in Borken beraten lassen.

## **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

### **Carla Ihme**

Telefon: 0251 591-3575

E-Mail: [carla.ihme@lwl.org](mailto:carla.ihme@lwl.org)

### **Dr. Eva Beermann**

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail: [eva.beermann@lwl.org](mailto:eva.beermann@lwl.org)

## Besonderer Kündigungsschutz

Schwerbehinderte Menschen haben im Vergleich zu nichtbehinderten Arbeitnehmern einen erweiterten Kündigungsschutz. Dadurch sollen die behinderungsbedingten Nachteile ausgeglichen werden, die der schwerbehinderte Mensch auf dem Arbeitsmarkt erlebt. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann sich daneben auf den allgemeinen Kündigungsschutz berufen und sich an das Arbeitsgericht wenden.

Das Kündigungsschutzverfahren nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (Teil 2) findet auf Antrag des Arbeitgebers statt. Beabsichtigt ein Arbeitgeber, einem schwerbehinderten Menschen zu kündigen, benötigt er die vorherige Zustimmung des Integrationsamts. Wesentliche Unterstützung bei der Ermittlung des Sachverhaltes erhalten die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des LWL-Integrationsamts Westfalen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den 47 örtlichen Fachstellen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Das Integrationsamt hat in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken und alle Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes beziehungsweise zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses auszuschöpfen.

Jedoch hat das Integrationsamt gerade bei betriebsbedingten Kündigungen nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Steht die beabsichtigte Kündigung in keinem Zusammenhang mit der Behinderung, wird die Zustimmung zur Kündigung in der Regel erteilt. Fast die Hälfte (43,2 Prozent) der im Jahr 2011 im LWL-Integrationsamt abgeschlossenen Kündigungsverfahren betraf geplante Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen. Personenbedingte (häufig krankheitsbedingte) Gründe waren in 39 Prozent der Verfahren maßgebend. Der „Rest“ der abgeschlossenen Ver-

fahren betraf sogenannte verhaltensbedingte Gründe (17,8 Prozent).

Besteht bei der beabsichtigten Kündigung aber ein Zusammenhang mit der Behinderung, sehen die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des LWL-Integrationsamts Westfalen besonders genau hin.

Bei Anträgen auf Zustimmung zu einer krankheitsbedingten Kündigung führt die Einbeziehung des LWL-Integrationsamts Westfalen dazu, dass das von nicht wenigen Arbeitgebern vorher versäumte beziehungsweise nur unzureichend durchgeführte Präventionsverfahren und Betriebliche Eingliederungsmanagement stärker in den Vordergrund gerückt werden. Wenn dabei unter Berücksichtigung begleitender Hilfen auch eine leidensgerechte Weiterbeschäftigung ernsthaft geprüft wird, erleichtert das im Ergebnis auch die Beweisführung für den Arbeitgeber in einem späteren Kündigungsschutzprozess, falls das Integrationsamt keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aufzeigen

**Für den besonderen Kündigungsschutz gilt: Das Integrationsamt kann mehr, als nur Kündigungen zu erlauben oder zu verbieten. Die Kompetenz der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die gute Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachstellen und die Einbeziehung der verschiedenen Fachdienste sowohl des Integrationsamts selbst wie der IFD führen dazu, dass im Verfahren des besonderen Kündigungsschutzes vernünftige Entscheidungen getroffen werden. Auch wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Einzelfall unterschiedliche Interessen haben können.**

kann. Die Prüfung führt aber häufig auch dazu, Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in gegenseitigem Einvernehmen zu erhalten. Von allen streitigen Kündigungsverfahren in 2011 konnte in über der Hälfte der Fälle (53,8 Prozent) der Arbeitsplatz erhalten werden.

Die folgenden Zahlen machen auch deutlich, dass das „Vorurteil“ von der Unkündbarkeit eines schwerbehinderten Arbeitnehmers wirklich ein „Vorurteil“ ist und empirisch widerlegt werden kann.

Insgesamt gab es im Jahr 2011 – vor allem aufgrund der anziehenden Konjunktur – weniger Anträge auf Zustimmung zur Kündigung (Rückgang um ca. 13 Prozent gegenüber 2010).

## Zu bearbeitende Kündigungsanträge

Jahr	Neueingang		Restbestand aus Vorjahr	Zu bearbeitende Kündigungsanträge		
	Anzahl	Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent		insgesamt	davon	
				abgeschlossene Verfahren	nicht abgeschlossene Verfahren am 31.12. des Jahres	
2002	4.420	+ 16,2	892	5.312	4.182	1.130
2003	5.307	+ 20,1	1.130	6.437	5.285	1.152
2004	4.610	- 13,1	1.152	5.762	4.940	822
2005	4.038	- 12,4	822	4.860	4.154	706
2006	3.068	- 24,0	706	3.774	3.160	614
2007	2.703	- 11,9	614	3.317	2.714	603
2008	3.331	+ 23,2	603	3.934	3.226	708
2009	3.909	+ 17,4	708	4.617	3.790	827
2010	3.139	- 19,7	827	3.966	3.327	639
<b>2011</b>	<b>2.723</b>	<b>- 13,3</b>	<b>639</b>	<b>3.362</b>	<b>2.726</b>	<b>636</b>

## Abgeschlossene Verfahren nach Kündigungsgründen

Jahr	2009	2010	2011
<b>Abgeschlossene Verfahren insgesamt</b>	<b>3.790</b>	<b>3.327</b>	<b>2.726</b>
darunter betroffene Frauen insgesamt	1.175	1.090	944
in Prozent	31,0	32,8	34,6
Nach Kündigungsgründen in Prozent von insgesamt			
	3.790	3.327	2.726
<b>Personenbedingte Gründe (in Prozent)</b>	<b>27,2</b>	<b>31,3</b>	<b>39,0</b>
davon			
Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit	15,2	15,3	21,1
Leistungseinschränkungen wegen			
Krankheit/Behinderung	11,0	15,6	16,9
behinderungsunabhängige Leistungsmängel	1,0	0,4	1,0
<b>Verhaltensbedingte Gründe (in Prozent)</b>	<b>15,0</b>	<b>16,6</b>	<b>17,8</b>
<b>Betriebsbedingte Gründe (in Prozent)</b>	<b>57,8</b>	<b>52,1</b>	<b>43,2</b>
davon			
Betriebsauflösung/Betriebsstilllegung	16,3	15,5	14,6
wesentliche Betriebseinschränkung	1,7	1,6	1,2
Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen (zum Beispiel Rationalisierung, Auftragsmangel)	39,8	35,0	27,4

## Abgeschlossene Kündigungsanträge nach Kündigungsart

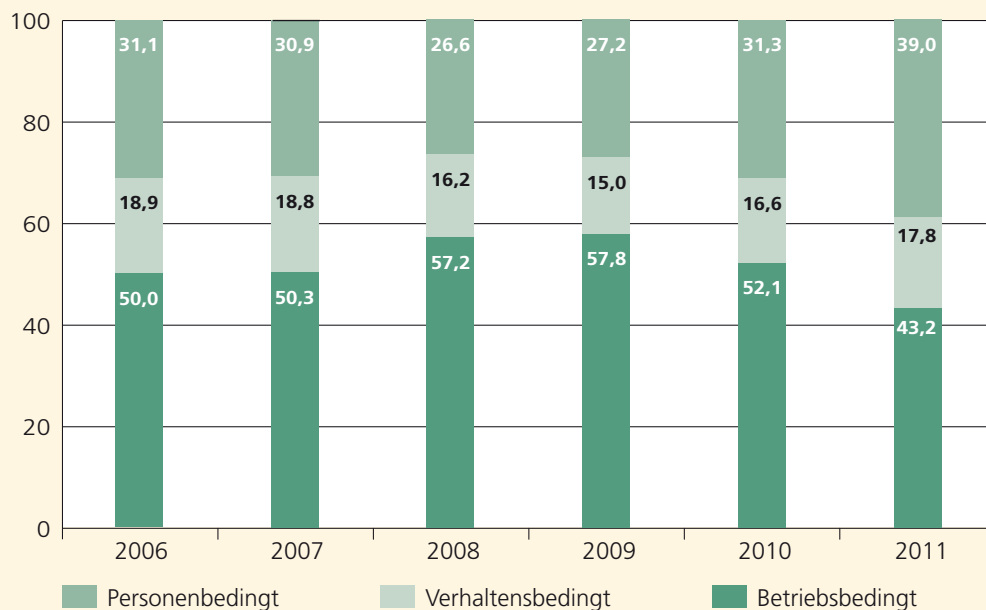
Jahr	Abgeschlossene Verfahren insgesamt		Art der Kündigung							
			Ordentliche Kündigung		Außerordentliche Kündigung		Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 92 SGB IX		Ordentliche Änderungskündigung	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2002	4.182	100	3.574	85,5	422	10,0	82	2,0	104	2,5
2003	5.285	100	4.583	86,7	505	9,6	69	1,3	128	2,4
2004	4.940	100	4.145	83,9	554	11,2	69	1,4	172	3,5
2005	4.154	100	3.566	88,3	412	10,2	49	1,2	127	3,2
2006	3.160	100	2.593	82,0	416	13,2	39	1,2	112	3,6
2007	2.714	100	2.218	81,7	365	13,5	58	2,1	73	2,7
2008	3.226	100	2.682	83,2	401	12,4	46	1,4	97	3,0
2009	3.790	100	3.195	84,3	462	12,2	53	1,4	80	2,1
2010	3.327	100	2.728	82,0	445	13,4	51	1,5	103	3,1
<b>2011</b>	<b>2.726</b>	<b>100</b>	<b>2.237</b>	<b>82,1</b>	<b>355</b>	<b>13,0</b>	<b>46</b>	<b>1,7</b>	<b>88</b>	<b>3,2</b>

## Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach unstreitigen/streitigen Fällen

Jahr	insgesamt		Abgeschlossene Verfahren			
	Anzahl	Prozent	unstreitig		streitig	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2002	4.182	100	2.686	64,2	1.496	35,8
2003	5.285	100	3.355	63,5	1.930	36,5
2004	4.940	100	2.770	56,1	2.170	43,9
2005	4.154	100	2.513	60,5	1.641	39,5
2006	3.160	100	1.908	60,4	1.252	39,6
2007	2.714	100	1.535	56,6	1.179	43,4
2008	3.226	100	1.884	58,4	1.342	41,6
2009	3.790	100	2.310	61,0	1.480	39,0
2010	3.327	100	1.973	59,3	1.354	40,7
<b>2011</b>	<b>2.726</b>	<b>100</b>	<b>1.680</b>	<b>61,6</b>	<b>1.046</b>	<b>38,4</b>

## Abgeschlossene Kündigungsverfahren nach Kündigungsgründen

Prozent der abgeschlossenen Verfahren



### Personenbedingte Kündigungsgründe:

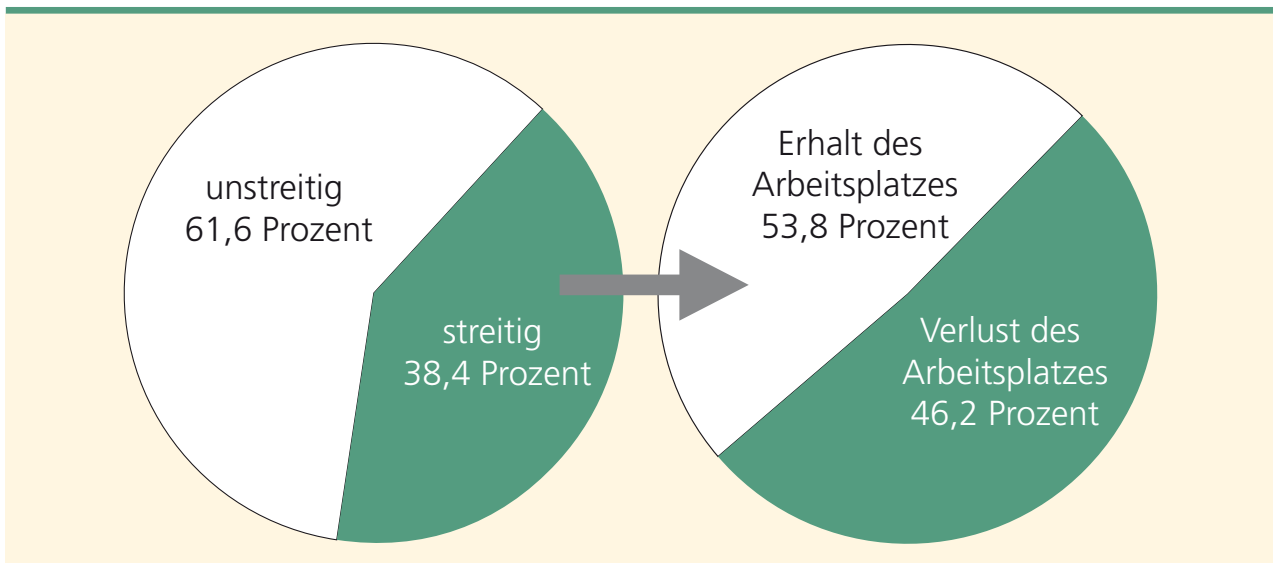
- Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit
- Leistungseinschränkungen wegen Krankheit/Behinderung
- behinderungsunabhängige Leistungsmängel
- Verhaltensbedingte Kündigungsgründe

### Betriebsbedingte Kündigungsgründe:

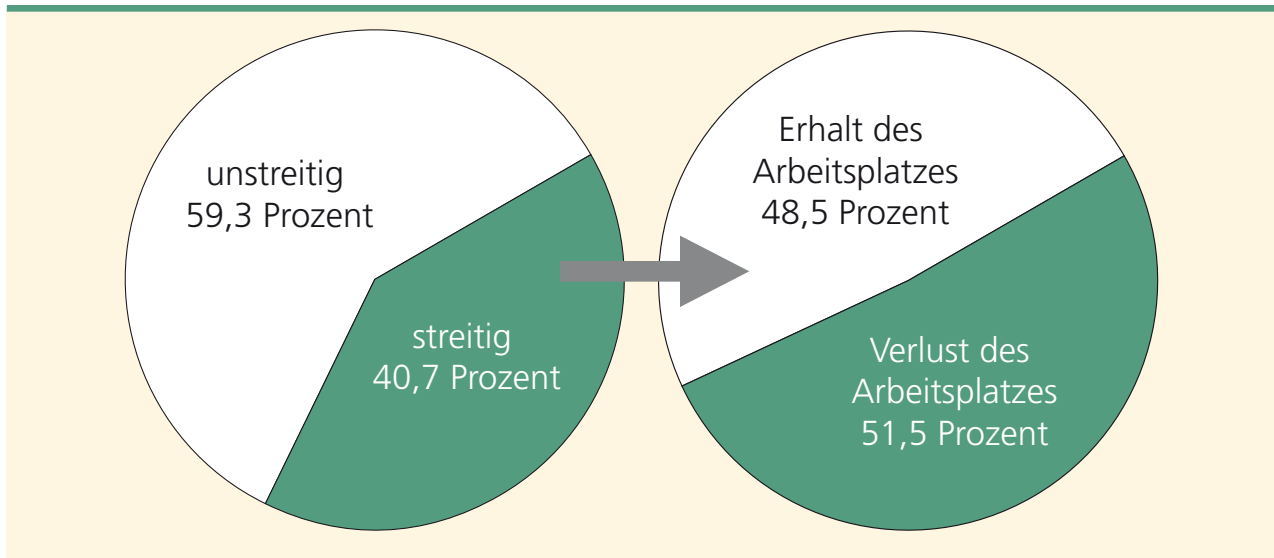
- Betriebsauflösung/Betriebsstilllegung
- wesentliche Betriebseinschränkung
- Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen (zum Beispiel Rationalisierung, Auftragsmangel)

Abgeschlossene Verfahren insgesamt im Jahr 2011	2.726	in Prozent
Davon unstreitig:	1.680	61,6
– Zustimmung mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen		
– Aufhebungsverträge		
– Beendigung aus sonstigen Gründen		
Davon streitig:	1.046	38,4
– Versagungen		
– Zustimmung ohne Einverständnis des schwerbehinderten Menschen		
– Rücknahmen		
– Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung durch Fristablauf		
Von den 1.046 streitigen Fällen:		
– Verlust des Arbeitsplatzes	483	46,2
– Erhalt des Arbeitsplatzes	563	53,8

## Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2011 in Westfalen-Lippe



## Zum Vergleich: Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2010 in Westfalen-Lippe



Der folgende Praxisfall zeigt, wie sich die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des LWL-Integrationsamts Westfalen engagieren, um in jedem Einzelfall zu einer guten Lösung zu kommen. Christina Jostmeier, Mitarbeiterin des

LWL-Integrationsamts Westfalen, konnte mittels Begleitender Hilfen und guter Kooperation zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Fachstelle einen Arbeitsplatz sichern:

### ■ Ein Praxisfall:

#### Gemeinsam Arbeitsplatz gerettet!

Anton Meyer (Name geändert) ist 53 Jahre alt und ist seit über 37 Jahren bei der Gebr. Pilz GmbH in Rheine, einem Lackier- und Karosseriefachbetrieb, beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehört insbesondere die Beseitigung von Lackschäden bei Fahrzeugen. Herr Meyer hat einen Grad der Behinderung von 30 und ist einem Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt.

Herr Meyer kann sich nur eingeschränkt bücken und ist aufgrund dieser Bewegungseinschränkungen deutlich in seiner Leistung gemindert. Bei vielen Tätigkeiten benötigt er Hilfe und Unterstützung von seinen Kollegen. Wegen seiner körper-

lichen Behinderungen kam es bei Herrn Meyer in den vergangenen Jahren zu erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten. Diese Fehlzeiten führten zu Problemen im betrieblichen Ablauf. Die Weiterbeschäftigung von Herrn Meyer war so für die Gebr. Pilz GmbH nicht mehr tragbar.

Der Arbeitgeber beantragte daher im Mai 2011 beim LWL-Integrationsamt Westfalen die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung des Mitarbeiters. Im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens informierte Herr Mersch von der Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf der Stadtverwaltung Rheine den Arbeitgeber über die För-

der Möglichkeiten des LWL-Integrationsamts Westfalen.

Durch das engagierte Wirken der Gebr. Pilz GmbH und die gute Kooperation des schwerbehinderten Arbeitnehmers selbst sowie durch die sachkundige Beratung und finanzielle Förderung der örtlichen Fachstelle beziehungsweise des LWL-Integrationsamts Westfalen konnte somit die Kündigung abgewendet und der langjährige Arbeitsplatz von Herrn Meyer erhalten werden.

Schnell erklärte sich der Arbeitgeber bereit, an dem Erhalt des Arbeitsplatzes mitzuwirken. Gemeinsam mit dem Ingenieurfachdienst des LWL-Integrationsamts wurde nach geeigneten Hilfsmitteln zur Arbeitserleichterung für Herrn Meyer gesucht.

Schließlich kam man zu dem Ergebnis, dass die Anschaffung von Unterflur-Hebebühnen ein sinnvolles Hilfsmittel für Herrn Meyer darstellt. Durch die technische Ausstattung kann er die zu reparierenden Fahrzeuge immer in die passende Höhe bringen, um die beschädigten Stellen in einer für ihn ergonomisch aufrechten und entspannten Körperhaltung zu bearbeiten. Die Hebebühnen erfordern zwar einen erhöhten Rangieraufwand und damit eine Änderung des altbewährten Arbeitsablaufs, dennoch stimmte die Firma Pilz der Anschaffung zu.

Die Kosten für die rein behinderungsbedingt erforderlichen Hebebühnen wurden zu 100 Prozent vom LWL-Integrationsamt Westfalen übernommen. Der Arbeitgeber übernahm die Kosten für die mit der Installation der Hebebühnen verbundenen Bauarbeiten. Da Herr Meyer, trotz der geförderten Hebebühnen, weiterhin bei der Aus-



Reparatur eines Fahrzeugs und Einsatz der Unterflur-Hebebühne

übung seiner Tätigkeiten verlangsamt ist und von seinen Kollegen Unterstützung, zum Beispiel beim Tragen von Ersatzteilen, benötigt, wurde dem Arbeitgeber ein monatlicher Zuschuss zum Ausgleich der mit der Beschäftigung verbundenen außergewöhnlichen Belastungen gewährt. Herr Meyer konnte seine Fehlzeiten durch diese Entlastungen deutlich reduzieren. Die Gebr. Pilz GmbH nahm sodann den Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung zurück.

### **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

#### **Dr. Eva Beermann**

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail: [eva.beermann@lwl.org](mailto:eva.beermann@lwl.org)

### **Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im LWL-Integrationsamt Westfalen**

**siehe Anhang Seite 114 bis 115**

## Widerspruchs- und Klageverfahren

Gegen die Entscheidung des Integrationsamts können schwerbehinderte Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Während in Nordrhein-Westfalen in vielen Bereichen das Widerspruchsverfahren durch das 2. Gesetz zum Bürokratieabbau in Verbindung mit § 6 AGVwGO NW abgeschafft worden ist, hat das bundesgesetzlich geregelte Widerspruchsverfahren nach dem SGB IX weiterhin Bestand.

Die Widersprüche aus dem Bereich des Kündigungsschutzes, der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und der Erhebung der Ausgleichsabgabe werden vom Widerspruchsausschuss beim LWL-Integrationsamt Westfalen entschieden. Dem Ausschuss gehören sieben ordentliche Mitglieder und sieben Stellvertreter an. Es werden zwei Vertreter aus der Arbeitnehmerschaft, zwei Arbeitgebervertreter, ein Vertreter des LWL-Integrationsamts Westfalen, ein Vertreter der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit sowie eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in den Ausschuss berufen. Besonderheiten gelten in den Kündigungsschutzangelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die bei einer Dienststelle eines öffentlichen Arbeitgebers beschäftigt sind. Hier treten an die Stelle der beiden Arbeitgebermitglieder Angehörige des öffentlichen Dienstes. Die Ausschussmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Der Widerspruchsausschuss

kommt alle vier bis sechs Wochen zusammen, um über die von der Geschäftsstelle des Widerspruchsausschusses sorgfältig vorbereiteten Widerspruchsfälle zu beraten und eine Entscheidung zu treffen.

Durch die Besetzung des Widerspruchsausschusses als ein pluralistisch zusammengesetztes Gremium ist eine sachgerechte, ausgewogene Entscheidung durch das Einbringen von Sachverstand verschiedener Ausschussmitglieder gewährleistet. Bei seiner Entscheidung beschränkt sich der Widerspruchsausschuss nicht auf eine Überprüfung der Ausgangsentscheidung, bezogen auf Rechtsfehler, sondern trifft eine eigenständige Entscheidung. Ist dem LWL-Integrationsamt Westfalen ein Ermessen eingeräumt, trifft der Widerspruchsausschuss die Entscheidung aufgrund eigener Ermessenserwägungen.

Das Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der gegebenenfalls in einem anschließenden Klageverfahren vor dem Verwaltungsgericht überprüft werden kann.

Die Erkenntnisse aus den Widerspruchsverfahren dienen darüber hinaus auch der internen Qualitätssicherung. Die eingehende Überprüfung der Ausgangsverfahren durch die Mitarbeiter der Geschäftsstelle des Widerspruchsausschusses im Wi-

	Zahl der eingegangenen Widersprüche		Zahl der erhobenen Klagen einschließlich Berufungen	
	2010	2011	2010	2011
Kündigungsschutz	618	474	65	58
Begleitende Hilfe	22	20	0	2
Einziehung der Ausgleichsabgabe	39	49	1	2
<b>Widerspruchs- und Klageverfahren insgesamt</b>	<b>679</b>	<b>543</b>	<b>66</b>	<b>62</b>

Dem Widerspruchsausschuss wurden in Kündigungsschutzangelegenheiten im Jahr 2011 224 Widersprüche zur Entscheidung vorgelegt. Weit überwiegend, nämlich in 208 Fällen, wurde die Erstentscheidung des LWL-Integrationsamts Westfalen bestätigt, in nur 16 Fällen wurde dem Widerspruch stattgegeben. Gegen die vom Widerspruchsausschuss erlassenen Widerspruchsbescheide sind derzeit 58 Klageverfahren vor dem Verwaltungsgericht anhängig.

Widerspruchsverfahren versetzt das LWL-Integrationsamt Westfalen in die Lage, die Bearbeitung der Ausgangsverfahren zu verbessern. Die Rückmeldungen aus den Widerspruchsverfahren nutzt das LWL-Integrationsamt Westfalen, um Handlungsan-

weisungen zu entwickeln, die sich auf die Qualität der Erstentscheidungen auswirken.

Mit insgesamt 543 Widersprüchen im Jahr 2011 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr (679 Widersprüche) rückläufig. Die Widerspruchsverfahren beziehen sich überwiegend auf Kündigungsverfahren. Nur 20 Widerspruchsverfahren betrafen in 2011 den Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, 49 den Bereich der Erhebung der Ausgleichsabgabe.

### **Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen**

**Eva-Maria Kuhlmann**

Telefon: 0251 591-3810

E-Mail: [eva-maria.kuhlmann@lwl.org](mailto:eva-maria.kuhlmann@lwl.org)

## Die Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein (BVS)

Sämtliche Aktivitäten des heimischen Steinkohlenbergbaus sind seit 1998 in der RAG Deutsche Steinkohle gebündelt. In den fünf noch bestehenden Bergwerken, der Kokerei und in den Servicebereichen sind zurzeit noch weit über 20.000 Mitarbeiter beschäftigt. Das nördlichste Steinkohlenbergwerk Deutschlands liegt im westfälischen Ibbenbüren.



Aber auch ein Blick auf die anderen Standorte zeigt, dass die meisten Bergleute des heimischen Steinkohlenbergbaus in Westfalen-Lippe zu Hause sind.

Nach dem „Bergmannsversorgungsscheingesetz“ (BVSG NW) erhalten Bergleute, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr unter Tage arbeiten können, unter bestimmten Voraussetzungen einen Bergmannsversorgungsschein mit dem bestimmte Rechte verbunden sind.

Zuständig für ganz Nordrhein-Westfalen ist die Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein NRW mit Sitz in Gelsenkirchen, die seit 2008 zum Landschaftsverband Westfalen-Lippe gehört und ein eigenständiger Sachbereich im LWL-Integrationsamt Westfalen ist.

Die Aufgaben der Zentralstelle gliedern sich in „Antragsbearbeitung“ und „Berufsfürsorge“. Im Aufgabengebiet „Antragsbearbeitung“ werden die Anträge der Arbeitnehmer auf Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheines bearbeitet. Die hier tätigen Mitarbeiterinnen beraten über die Anspruchsvoraussetzungen des Gesetzes.

Den Mitarbeitern der Berufsfürsorge obliegt die berufliche Betreuung der sogenannten BVS-Inhaber. Sie umfasst die

- Beratung über die sich aus dem Gesetz ergebenden Rechte (Hausbrandanspruch, Anrechnung von unter Tage verbrachten Beschäftigungszeiten, Kündigungsschutz)
- Durchführung entsprechender Kündigungsschutzverfahren, auch außerhalb des Bergbaus
- (Berufs-)Beratung
- Arbeitsvermittlung

## Die Zentralstelle in Zahlen für das Jahr 2011

### Im Bereich der Antragsbearbeitung ergeben sich folgende Zahlen:

Antragseingänge auf Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheines	935
Erledigte Anträge (davon 71 aus 2010)	1.006
davon: Zuerkennungsbescheide	836
Ablehnungsbescheide	156
Sonstige Erledigung (zum Beispiel Antragsrücknahme)	14
Eingegangene Widersprüche	25
Eingegangene Klagen	1

### Im Bereich der Berufsfürsorge ergeben sich folgende Zahlen:

Anträge auf Zustimmung zur Kündigung (unstreitig), alle in 2011 erledigt	703
Anträge auf Zustimmung zur Kündigung (streitig), 6 in 2011 erledigt	7
Arbeitsplatzerhalt nach streitiger Kündigung (1 Antrag aus 2010)	2
Arbeitsplatzverlust nach streitiger Kündigung (7 Anträge aus 2010)	12

Im Jahr 2011 hat das Team der Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein zwei „Zechenberatungen“ durchgeführt. Dabei wurden vor Ort rund 250 Bergleute angesprochen und über die Anspruchsvoraussetzungen und Rechte im Rahmen des Bergmannsversorgungsscheines beraten.

Die Vermittlung der Bergmannsversorgungsscheininhaber auf außerbergbauliche Arbeitsplätze ist

und bleibt eine große Herausforderung. Vor dem Hintergrund des Ausstiegs aus dem subventionierten Steinkohlenbergbau bis 2018 gewinnt diese Aufgabe weiter an Bedeutung. Auch künftig werden deshalb die Mitarbeiter der Zentralstelle aktiv auf die Arbeitgeber zugehen, um die Bereitschaft zur Einstellung von Bergmannsversorgungsscheininhabern zu fördern. Im Jahr 2011 ist es gelungen, vier BVS-Inhaber auf außerbergbauliche Arbeitsplätze zu vermitteln.

## ■ Ein Praxisfall:

### Anspruch auf Anpassung erreicht!

Aufgrund der Insolvenz einer Bergbau-Spezialgesellschaft sollte es zu einer ganzen Reihe von Kündigungen kommen. Betroffen waren auch einige BVS-Inhaber, bei denen die Zentralstelle der Kündigung zuzustimmen hatte. In diesem Zusammenhang wurden etliche Kündigungsschutzverhandlungen durchgeführt.

Bei den Verhandlungen stellte sich heraus, dass bei einem der von Kündigung bedrohten BVS-Inhaber insoweit eine besondere Härte vorlag, als ihm nur noch 14 Monate im Bergbau fehlten, um Anspruch auf das sogenannte Anpassungsgeld („in die Anpassung gehen“) zu erwerben.

Das Instrument des Anpassungsgeldes ist bereits in den 1970er Jahren geschaffen worden, damit Bergleute ohne unzumutbare Härten sozial abgesichert vorzeitig aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand überwechseln können. Kurz gefasst ist es das Ziel, dieser ab dem 50. Lebensjahr möglichen Leistung, die Zeit bis zur Gewährung der Altersrente oder der Knappschaftsausgleichsleistung, einer der Altersrente vorgeschalteten rentenähnlichen Leistung, zu überbrücken. Anpassungsgeld und Knappschaftsausgleichsleistung werden nach rentenrechtlichen Grundsätzen berechnet. Anspruchsvoraussetzung ist unter anderem, dass bestimmte Zeiten im Bergbau verbracht worden sein müssen. Hier fehlten dem BVS-Inhaber wie gesagt 14 Monate.

Bei der Kündigungsschutzverhandlung wurde als Anfangserfolg ein Aufschub des Kündigungstermins erreicht. Gleichzeitig wurde nach Absprache mit dem BVS-Inhaber Kontakt zu anderen Bergbaufirmen aufgenommen, um eine Vermittlung zu

erreichen. Dies hatte zunächst nicht den gewünschten Erfolg.

Der BVS-Inhaber, der zwischenzeitlich aufgrund eigener erfolgreicher Bemühungen für einen kürzeren Zeitraum bei einer anderen Firma tätig gewesen war, wandte sich nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses nochmals an die Zentralstelle.

Die Zentralstelle nahm erneut Kontakt zu infrage kommenden Firmen auf, und letztlich wurde er bei einer dieser Firmen für eine Tätigkeit unter Tage eingestellt und kann somit nach Ablauf der notwendigen Zeiten in die Anpassung gehen.

### Aussichten

Aufgabeninhalt und -umfang der Zentralstelle für den Bergmannsversorgungsschein sind naturgemäß mit dem deutschen Steinkohlenbergbau verknüpft. Dieser nähert sich langsam, aber unaufhaltsam seinem Ende. Um einen Überblick zu bekommen, folgen hier deshalb einige Anmer-



kungen zur Situation des deutschen Steinkohlenbergbaus:

**Die subventionierte Förderung der Steinkohle in Deutschland wird zum Ende des Jahres 2018 auslaufen.**

Es schließt sich eine dreijährige Nachlaufzeit an, innerhalb derer die abschließenden Stilllegungsarbeiten durchgeführt werden.

Die vier noch Kohle fördernden Bergwerke in NRW werden also bis 2018 sukzessive geschlossen, wobei feststeht, dass das Bergwerk West in Kamp-Lintfort zum 31. Dezember 2012 schließt.

Ab 2013 gibt es in NRW dann noch folgende Bergwerke:

- Bergwerk Auguste Victoria in Marl
- Bergwerk Ibbenbüren
- Bergwerk Prosper-Haniel in Bottrop

Außerdem gibt es noch die Kokerei Prosper in Bottrop, die zum 1. Juni 2011 an den Stahlproduzenten ArcelorMittal Bremen verkauft worden ist, die Servicebereiche der RAG und einige Spezialgesellschaften, die im Bereich des Bergbaus, überwiegend für die RAG, tätig sind.

## **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

### **Dr. Eva Beermann**

Telefon: 0251 591-3815

E-Mail: [eva.beermann@lwl.org](mailto:eva.beermann@lwl.org)

### **Ulrich Patzen**

Telefon: 0251 591-4113

E-Mail: [ulrich.patzen@lwl.org](mailto:ulrich.patzen@lwl.org)

### **Detlef Ritter**

Telefon: 0251 591-4114

E-Mail: [detlef.ritter@lwl.org](mailto:detlef.ritter@lwl.org)

# Information, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

## 1. Mehr Wissen und Kompetenzen mit den Bildungs- und Informationsangeboten des LWL-Integrationsamts Westfalen

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

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

Hier werden praktische Handlungskompetenzen vermittelt, die die betrieblichen Akteure in die

Lage versetzen, im betrieblichen Umfeld für die schwerbehinderten Beschäftigten zu agieren.

Im Jahr 2011 führte das LWL-Integrationsamt Westfalen insgesamt **146** halb-, ein- und mehrtägige Kurse und Informationsveranstaltungen durch. Es nahmen hieran **2.825 Personen** teil. Die Kurse und Informationsveranstaltungen wurden überwiegend mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Teilweise wurden hierfür aber auch externe Expertinnen und Experten engagiert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Integrationsamts Westfalen waren außerdem bei 172 halb-, ein- und mehrtägigen Veranstaltungen Dritter tätig. Dies waren zum Beispiel Schwerbehinderten- und Betriebsversammlungen in Betrieben und Dienststellen sowie betriebliche Inhouse-

### Schulungs- und Informationsveranstaltungen

Schulungs- und Informationsveranstaltungen		Anzahl der Veranstaltungen	Teilnehmerinnen/ Teilnehmer
Vom LWL-Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:	Halbtägige Veranstaltungen	18	370
	Tagesveranstaltungen	64	1.278
	Mehrtägige Veranstaltungen	64	1.177
Beteiligung des LWL-Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger:	Halbtägige Veranstaltungen	52	1.202
	Tagesveranstaltungen	119	1.933
	Mehrtägige Veranstaltungen	1	25
<b>Gesamtsumme:</b>		<b>318</b>	<b>5.985</b>

Seminare et cetera. Dabei konnten **weitere 3.160 betriebliche Akteure** erreicht werden.

Durch die engagierte Übernahme von Referententätigkeiten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Sachbearbeitung und aus den Fachdiensten des LWL-Integrationsamts Westfalen ist es gelungen, insgesamt 5.985 Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte, Personalverantwortliche, Beauftragte des Arbeitgebers und sonstige Personen in 318 Informationsveranstaltungen und Seminaren zu informieren beziehungsweise ihnen neue Handlungskompetenzen zugunsten von Menschen mit Schwerbehinderung zu vermitteln.

Die Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Handwerk zu arbeiten, stellten die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) in 2011 in den Mittelpunkt ihres gemeinsamen Standes auf der Messe REHACARE. Die beiden Integrationsämter von LVR und LWL waren vom 21. bis 24. September auf der weltgrößten Fachmesse für Rehabilitation, Prävention, Integration und Pflege in den Messehallen der Düsseldorfer Messe vertreten.

Die Hauptverantwortung für die inhaltliche Gestaltung des Messestandes wechselt von Jahr zu Jahr zwischen den beiden Integrationsämtern. Der Gemeinschaftsstand wurde im Jahr 2011 vom LWL-Integrationsamt geplant und vorbereitet.

Im Themenpark „Behinderte Menschen und Beruf“ wurden an geförderten Arbeitsplätzen exemplarisch die Unterstützungsmöglichkeiten der Integrationsämter gezeigt.

Aus dem Gebiet des LWL-Integrationsamts Westfalen wurden bei dieser Messe zwei Arbeitsplätze aus dem Handwerk ausgestellt. Zum einen konn-

LWL und LVR auf der REHACARE 2011



ten sich Besucherinnen und Besucher professionell von einer kleinwüchsigen Fotografin aus Hamm fotografieren lassen. Zum anderen zeigte ein Rollstuhlfahrer aus einem Dortmunder Unternehmen, wie er an seinem behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz auf Maß angefertigte Rollstühle für Kinder und Jugendliche montiert.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter, der Integrationsfachdienste und Fachberater, die bei den Handwerkskammern sowie den Industrie- und Handelskammern tätig sind, haben am Stand von LWL und LVR sowohl Arbeitgeber als auch Menschen mit Behinderung beraten. Neben aktuellen Informationsmaterialien zum Thema „Behinderte Menschen im Beruf“ haben die Integrationsämter auch Seminare und Workshops angeboten.

Am 21. September 2011 referierte beispielsweise Wolfgang Drillich vom Ingenieurfachdienst des LWL-Integrationsamts Westfalen, wie man einen Bildschirmarbeitsplatz gesundheitsgerecht gestaltet.

Unter dem Titel „Gewusst wie“ erhielten schwerbehinderte Jugendliche und Arbeitgeber Tipps von der Handwerkskammer Düsseldorf, dem LWL-Integrationsamt Westfalen und der Agentur für Arbeit zu verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten in Handwerksbetrieben. Reinhard Hötten aus dem Fachbereich „Betriebliches Arbeitstraining“ des LWL-Integrationsamts Westfalen erklärte in einem Workshop, welche Auswirkungen psychische Belastungen im Betrieb für die Betroffenen haben.

Insgesamt waren das Interesse und die Resonanz der insgesamt 47.000 Besucherinnen und Besucher der REHACARE groß wie selten zuvor.

Im Jahr 2011 wurden die Broschüren „Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben und Nachteilsausgleiche“ und „Behinderung und Ausweis“ aktualisiert, überarbeitet und neu aufgelegt. Diese und weitere Broschüren können online unter [www.lwl-integrationsamt.de](http://www.lwl-integrationsamt.de) oder unter der Telefonnummer 0251 591-3790 bestellt werden.

Aus der Ausgleichsabgabe wurden im Jahr 2011 792.600 Euro bereitgestellt, um die Ausgaben für den Arbeitsbereich „Seminare und Öffentlichkeitsarbeit“ im Sinne des §102 Absatz 3 Satz 2 SGB IX zu finanzieren.

Gut angelegtes Geld, bedenkt man, dass das „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ („UN-Konvention“) Bewusstseinsbildung für Behinderungen, Menschen mit Handicaps und Inklusion fordert.

## **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

### **Detlef Bröcker**

Telefon: 0251 591-3740

Fax: 0251 591-6566

E-Mail: [detlef.broecker@lwl.org](mailto:detlef.broecker@lwl.org)

### **Bastian Everding**

Telefon: 0251 591-8141

Fax: 0251 591-6566

E-Mail: [bastian.everding@lwl.org](mailto:bastian.everding@lwl.org)

### **Petra Wallmann**

Telefon: 0251 591-3461

Fax: 0251 591-6566

E-Mail: [petra.wallmann@lwl.org](mailto:petra.wallmann@lwl.org)

### **Susanne Wesselbaum-Ukas**

Telefon: 0251 591-3773

Fax: 0251 591-6566

E-Mail: [susanne.wesselbaum-ukas@lwl.org](mailto:susanne.wesselbaum-ukas@lwl.org)

## 2. Der Fachdienst für betriebliche Suchtprävention

„Immer mehr Suchtkranke in NRW“, so titelten die Neue Westfälische und viele weitere Tageszeitungen in der ersten Januarwoche 2012. Anlass war ein Bericht der NRW-Gesundheitsministerin Barbara Steffens zu steigenden Fallzahlen im Bereich der Suchterkrankungen. So mussten 2009 in NRW rund 91.000 Menschen wegen einer Suchterkrankung behandelt werden. Das ist ein Anstieg um 10.000 Menschen innerhalb von sechs Jahren.

Diese neueren Zahlen verdeutlichen, dass Suchterkrankungen nach wie vor ein Problem in allen Bevölkerungsschichten sind. Die Betroffenen leben nicht am Rand der Gesellschaft, sondern mitten-drin. Sie sind auch auf allen betrieblichen Ebenen zu finden.

Nach wie vor ist davon auszugehen, dass fünf Prozent der Bevölkerung ein behandlungs- oder beratungsbedürftiges Problem mit Alkohol haben. In NRW konsumieren über zwei Millionen Menschen riskant Alkohol und gefährden damit nicht nur ihre Gesundheit. Die Krankheit beginnt zumeist schleichend und ist unabhängig von Alter, Geschlecht und sozialer Herkunft. Unter Alkoholeinfluss kommt es sehr viel häufiger zu Gewalt und Unfällen, nicht nur in der Freizeit, sondern auch am Arbeitsplatz. Der Konsum von Suchtmitteln kann direkt oder indirekt zu einer Schwerbehinderung führen.

Wenn die Betroffenen die Kontrolle über das Suchtmittel verlieren und die Willensfreiheit eingeschränkt ist, sind häufig die Voraussetzungen für einen Grad der Behinderung von 50 gegeben. Gleichzeitig ist dann ein Stadium der Krankheit erreicht, in dem es im Betrieb zu deutlichen Auffälligkeiten kommt, sodass spätestens jetzt reagiert werden muss. Fast immer hat es aber bereits vorher Signale gegeben, die aber nicht als Chance wahrgenommen wurden, in diese Entwicklung einzugreifen.

### **Aufgabenspektrum des LWL-Fachdienstes**

Das Aufgabenspektrum des Fachdienstes als präventives Angebot für alle Betriebe und Behörden in Westfalen-Lippe umfasst:

- Die Beratung von Leitungen, Betriebs- und Personalaräten sowie Schwerbehindertenvertretungen,
- die Unterstützung beim Erstellen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
- die Begleitung der Betriebe beim Aufbau eines systemischen Präventionskonzeptes,
- die Sensibilisierung von Kollegen und Führungskräften mithilfe von Informationsveranstaltungen,
- den Aufbau eines betrieblichen Suchthilfesystems, das sich an ersten Auffälligkeiten orientiert und dazu führen soll, dass Betroffene Kontakt zum Suchthilfesystem und so bedarfsgerechte Hilfen bekommen,
- die Schulung aller Handelnden im System „Betrieb“,
- die Aus- und Weiterbildung von **Betrieblichen AnsprechPartnern-Sucht (BAP-S)**,
- die Beratung und Begleitung von betroffenen schwerbehinderten Menschen, wenn aufgrund der Erkrankung die Kündigung droht.

### **Erbrachte Leistungen des LWL-Fachdienstes im Jahr 2011**

Im Rahmen seines Beratungs- und Schulungsangebotes hat der Fachdienst im Berichtsjahr 114 Basis-, Gesprächsführungs-, Tages- und mehrtägige Seminare durchgeführt. An solchen Schulungen nahmen 1.362 Personen teil.

Circa 30 Prozent der Maßnahmen fanden in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes statt, fast 70 Prozent in Betrieben der Privatwirtschaft.

Neben diesen intensiven Schulungen vor allem für die Zielgruppe der Führungskräfte bietet der Fachdienst Informationsveranstaltungen für unterschiedliche Gruppen an, zum Beispiel Informationsstände und Gesprächsangebote bei Gesund-



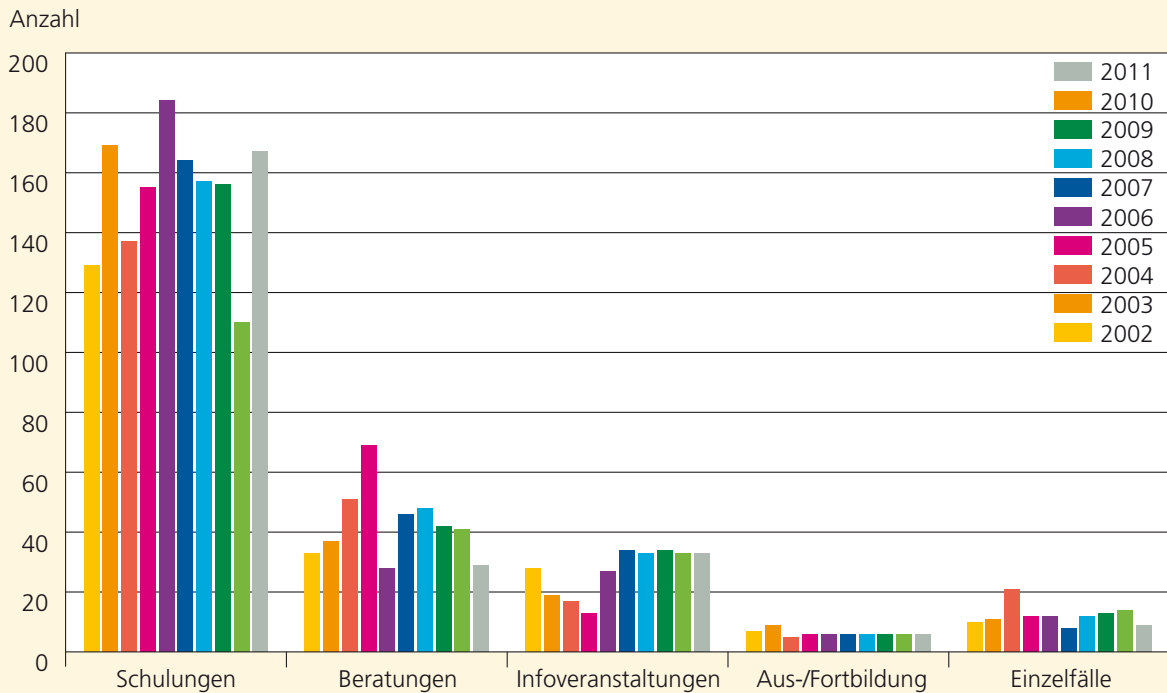
heitstagen, Referate auf Betriebs- oder Schwerbehindertenversammlungen, Referate für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Betrieben und Verwaltungen. In 26 solcher Veranstaltungen erreichte der Fachdienst 886 Personen.

Wie in jedem Jahr führte der Fachdienst eine **BAP-S** Ausbildung mit 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch.

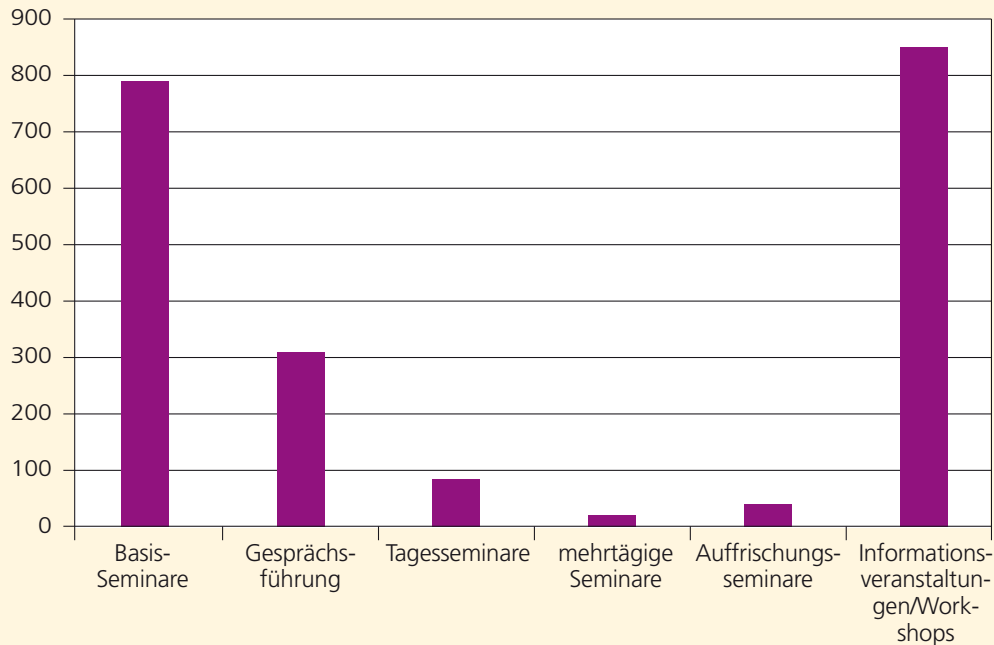
Bereits ausgebildeten **BAP-S** bot der Fachdienst zwei dreitägige Fortbildungen in Bad Fredeburg an.

Die diesjährige Jahrestagung war dem Thema „Medikamente und Arbeit“ gewidmet. Dies ist ein Bereich, der zunehmend Beachtung finden muss, da die Zahlen auf eine Zunahme der Problematik hinweisen. Auch der demografische Wandel und damit die Zunahme älterer Mitarbeiter in Betrieben und die Zunahme von psychischen Belastungen und Arbeitsverdichtung bergen die Gefahr, dass immer mehr Menschen Medikamente einsetzen, um Defizite am Arbeitsplatz auszugleichen.

## Entwicklung der Aktivitäten



## Erreichte Personen



## ■ Ein Praxisfall:

### Förderung suchtpreventiven Handelns im Gemeinschaftskraftwerk Veltheim

Das Gemeinschaftskraftwerk Veltheim ist ein Tochterunternehmen des E.ON-Konzerns.

Im Konzern gibt es bereits seit längerem ein professionelles Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Suchtkrankenhilfe liegt in den Händen eines Sozialarbeiters. Darüber hinaus gibt es **Betriebliche Ansprechpartner-Sucht (BAP-S)**, die zum Teil vom LWL-Fachdienst ausgebildet worden sind.

Die Arbeitssicherheit hat in einem Kraftwerk einen besonders hohen Stellenwert. Daher waren der riskante Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingte Verhaltensweisen, insbesondere der Alkoholkonsum im Gemeinschaftskraftwerk Veltheim, sowohl in der Geschäftsführung als auch im Betriebsrat ein wichtiges Thema, auch wenn es keine aktuellen Fälle oder gar eine Häufung solcher Fälle gab.

Ebenfalls für dieses Thema hoch sensibilisiert war die Betriebsärztin, die bereits früher Kontakt zum LWL-Fachdienst hatte.

Wie auch in vielen anderen Unternehmen gab es deutliche Veränderungen im Betrieb durch älter werdende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch Arbeitsverdichtung, Veränderungen in Zusammenhang mit der Schichtarbeit und eine Zunahme von psychischen Belastungen.

## Der Beratungsprozess

Vor diesem Hintergrund entschlossen sich die Geschäftsleitung und der Betriebsrat, nicht auf Einzelfälle zu warten, sondern das Problem systematisch anzugehen.

Sie nahmen zunächst unabhängig voneinander Kontakt zum LWL-Fachdienst auf, um sich über Möglichkeiten der Suchthilfe und Suchtprävention zu informieren.

Nach zwei Besuchen des Fachdienstes vor Ort entschloss man sich zu einem gemeinsamen ganztägigen Arbeitstreffen mit dem Fachdienst.

Ziele waren die Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung „Sucht“ und die Erörterung von Fragen in Zusammenhang mit der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Bei diesem Arbeitstreffen stellte der Fachdienst die Komponenten eines Suchtpräventions- und Hilfeprogramms vor.

## Die Betriebsvereinbarung

Zwei Musterbetriebsvereinbarungen wurden ausführlich diskutiert und man erarbeitete gemeinsam

Vorstellungen für eine Betriebsvereinbarung, die dem Unternehmen gerecht wurde.

Den Teilnehmern wurde klar, dass eine Betriebsvereinbarung, die den stufenweisen Umgang mit der Problematik vorgibt, nicht ausreicht, Suchtprobleme zu lösen.

Die Vermutung, dass ein Mitarbeiter Suchtprobleme haben könnte, führt im betrieblichen Umfeld häufig zu extremer Verunsicherung, die wiederum dazu führt, dass erst einmal nichts unternommen wird.

Häufig in der Hoffnung, dass es sich um ein vorübergehendes Phänomen handelt, das von selbst wieder verschwindet. Das ist aber bei einem Suchtproblem nicht zu erwarten. Im Gegenteil. Das Problem und der Frust des Umfeldes werden immer größer, bis es nicht mehr geht und man mit aller Härte reagiert.

Es ist also unverzichtbar, diese Unsicherheit zu thematisieren. Vor allem Führungskräfte auf allen betrieblichen Hierarchieebenen, insbesondere unmittelbare Vorgesetzte haben relativ frühzeitig die Chance, Veränderungen im Arbeitsverhalten wahrzunehmen und anzusprechen. Die Fähigkeit, das zu tun und die Hemmschwelle zu überwinden, ein solches Tabuthema anzusprechen, wird jedoch nicht jedem in die Wiege gelegt. Hier ist ein Arbeitsschwerpunkt des Fachdienstes.

## Die Führungskräftebildungen

In Veltheim entschloss man sich, dieses Thema gründlich anzugehen und das Standardseminar des LWL-Fachdienstes in Anspruch zu nehmen. Es han-

delt sich hier um ein eineinhalbtägiges Seminar. In einem halbtägigen Basisteil wurde für das Thema sensibilisiert, indem mithilfe eines Videos und mithilfe von Rauschbrillen deutlich gemacht werden konnte, dass auch geringere Blutalkoholkonzentrationen (Restalkohol) zu erheblichen Ausfällen sowohl bei der Arbeitssicherheit als auch der Arbeitsqualität führen. Den Teilnehmern wurde einmal mehr deutlich, dass Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz nichts zu suchen haben. Sie wurden darüber aufgeklärt, was mit einem alkoholisierten Mitarbeiter zu geschehen hat.

Sie lernten in den Veranstaltungen, dass es nicht ihre Aufgabe sein kann herauszufinden, ob und welche Sucht gegebenenfalls bei einem Mitarbeiter vorliegt. Es wurde deutlich, dass sie selbst ein Problem bekommen, wenn sich das Arbeitsverhalten eines Mitarbeiters durch Alkohol, Medikamente, Spielen oder auch durch psychische Belastungen negativ verändert.

Es konnte vermittelt werden, dass sie einen guten Zugang zu Mitarbeitern bekommen können, wenn sie bei ihrer Führungsaufgabe bleiben und versuchen, berechnete Forderungen, nämlich die Erfüllung des Arbeitsvertrages, mit fairen, angemessenen Mitteln durchzusetzen.

Die Betriebsvereinbarung, die diesen Prozess festschreibt, wurde in den Veranstaltungen vorgestellt und diskutiert. Natürlich erfuhren die Teilnehmer auch etwas über Sucht und die mit dieser Krankheit verbundenen Besonderheiten. Von besonderer Bedeutung ist hier, dass Betroffene ihr Verhalten lange Zeit erfolgreich praktizieren können, ohne dass Veränderungsbedarf entsteht. Veränderungsmotivation wird nach allen Erfahrungen am ehesten dadurch erreicht, dass Grenzen gesetzt werden und berechnete Forderungen mit zunehmendem Nachdruck gestellt werden.

Auch die Gefahr, durch allzu großzügigen Umgang mit Auffälligkeiten eher die Sucht als den Suchtkranken zu unterstützen, wurde thematisiert.

Am zweiten Seminartag ging es ausschließlich um die Frage „Wie sag' ich's meinem Kinde?“.

Mit dem Eindruck von drei misslungenen Gesprächen, die in einem Video gezeigt wurden, erarbeiteten die Teilnehmer auf der Basis bereits vorhandener Kenntnisse und Erfahrungen Regeln, die im Zusammenhang mit einem möglichen Alkoholproblem in einem Gespräch beachtet werden sollten.

Mit diesem Rüstzeug versehen, bereiteten zwei Kleingruppen zwei „Betroffene“ und zwei Gesprächsführer auf eine praktische Übung vor. Jeweils zwei Rollenspiele wurden aufgezeichnet und im Plenum sorgfältig ausgewertet. Es zeigte sich, dass die Teilnehmer durchaus in der Lage waren, zielführende Gespräche zu führen, sobald sie die Hemmschwelle überwunden hatten. Sie erlebten praktisch, dass es gar nicht so schwierig ist, ein solches Tabuthema anzusprechen, wenn man auf der sachlichen Ebene bleibt und keine Diagnosen stellt.

Es ist davon auszugehen, dass es gerade durch diese selbst gestalteten praktischen Übungen gelungen ist, die Befangenheit gegenüber der Problematik abzubauen und die Gesprächskompetenz insbesondere in schwierigen Situationen zu verbessern.

Die Rückmeldungen der Teilnehmer deuteten darauf hin.

An den drei eininhalbtägigen Seminaren nahmen 35 Mitarbeiter teil. Dies war der größte Teil der Führungskräfte (inklusive Geschäftsleitung), Meister, Teamleiter, die Schwerbehindertenvertretung, Betriebsratsmitglieder und die Jugendvertretung. So konnten fast alle wichtigen Personen erreicht und Handlungskompetenz vermittelt werden.

Wohin aber mit einem Mitarbeiter, der sich in einem solchen Gespräch bereit zeigt, Hilfe anzunehmen?

## **Der Betriebliche AnsprechPartner-Sucht (BAP-S)**

Das Gemeinschaftskraftwerk Veltheim entschloss sich, einen Mitarbeiter für die Ausbildung zum **Betrieblichen AnsprechPartner-Sucht (BAP-S)** des Fachdienstes anzumelden. Die Ausbildung beginnt in 2012.

Der Mitarbeiter wurde von der Geschäftsleitung und vom Betriebsrat einvernehmlich ausgewählt. Besondere Kriterien waren seine gute Vernetzung innerhalb des Betriebs und seine hohe Akzeptanz bei Mitarbeitern und Führungskräften. Er wurde der Belegschaft als künftiger Ansprechpartner für Betroffene, Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen bereits vorgestellt.

Er hat nicht die Rolle eines betrieblichen Therapeuten, sondern informiert, berät und begleitet auf dem Weg in das professionelle Hilfesystem.

Dem Unternehmen war es besonders wichtig, gerade in Situationen des Umbruchs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Hilfsangebot nicht nur bei Suchtproblemen, sondern auch für andere Fragen zu machen.

## **Ansprechpersonen im LWL-Fachdienst:**

### **Dieter Knöbel**

Telefon: 05241 502-2538

E-Mail: dieter.knoebel@lwl.org

### **Karin Martin**

Telefon: 05241 502-2578

E-Mail: karin.martin@lwl.org

### **Rita Fleiter-Wurg**

Telefon: 05241 502-2578

E-Mail: rita.fleiter-wurg@lwl.org

## **Briefadresse:**

### **LWL-Fachdienst für betriebliche Suchtprävention**

Postfach 1263

33342 Gütersloh

# Programme zur beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen

aktion5

Förderung behinderter Menschen  
auf dem Arbeitsmarkt

## 1. Sonderprogramm „aktion5“

Seit dem 1. Januar 2008 läuft das fünfjährige Sonderprogramm „aktion5“ der beiden Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland. Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe werden Unterstützungsleistungen erbracht, um die Inklusion schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Die Leistungen werden direkt durch die Integrationsämter der Landschaftsverbände erbracht. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei in der Förderung besonders betroffener Menschen im Übergang aus Förderschulen, Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und psychiatrischen Einrichtungen. Das Programm wurde auch im 4. Jahr der Laufzeit stark nachgefragt; das gesamte LWL-Budget in Höhe von 15 Millionen Euro war bereits Ende 2011 weitgehend ausgeschöpft.

Die Förderangebote richten sich sowohl an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als auch an die schwerbehinderten Menschen selbst.

### Prämien an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen:

- Im Jahr 2011 erhielten Betriebe und Dienststellen insgesamt 787 Einstellungsprämien, darunter 383 Einstellungsprämien in Höhe von 4.000 Euro für ein unbefristetes und 337 Einstellungsprämien in Höhe von 2.000 Euro für ein mindestens auf zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis. Bei 67 entfristeten Arbeitsverhältnissen wurde die bereits gezahlte Prämie von 2.000 Euro um weitere 2.000 Euro erhöht. 276 dieser Einstellungsprämien unterstützten den beruflichen Einstieg in ein Integrationsunternehmen.

- Ebenso wurden 90 Startprämien zu Beginn einer betrieblichen Ausbildung mit 3.000 Euro und 18 Erfolgsprämien nach erfolgreicher Ausbildung und Übernahme in ein befristetes (2.500 Euro) oder unbefristetes (5.000 Euro) Arbeitsverhältnis bewilligt.
- Laufende Leistungen für Werkstattwechsler und Werkstattwechslerinnen können beantragt werden, wenn Werkstattbeschäftigte in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechseln oder wenn der Eintritt in eine WfbM durch die finanzielle Unterstützung vermieden werden kann. Im Berichtszeitraum wurden 101 Anträge in Form eines pauschalierten Minderleistungsausgleichs von bis zu 300 Euro monatlich und einer pauschalierten Abgeltung des besonderen Betreuungsaufwandes von bis zu 210 Euro monatlich bewilligt, davon in 42 Fällen für die Werkstattvermeidung nach der Schule, nach berufsvorbereitenden Maßnahmen oder aus der Arbeitslosigkeit heraus.

Integrationsfirmen erhalten die laufenden Leistungen nach § 4 der Richtlinien zu „aktion5“ nicht, da sie über andere Mittel (§ 27 SchwbAV und § 134 SGB IX) entsprechende Leistungen erhalten. Daher liegt die Zahl der Werkstattbeschäftigten, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten, insgesamt höher; und zwar um **46** zusätzliche Fälle des Wechsels in ein Integrationsprojekt. Diese erhielten eine Einstellungsprämie, meist in Kombination mit dem Förderprogramm „Übergang plus 2“ der LWL-Behindertenhilfe.

## Budgets für schwerbehinderte Menschen:

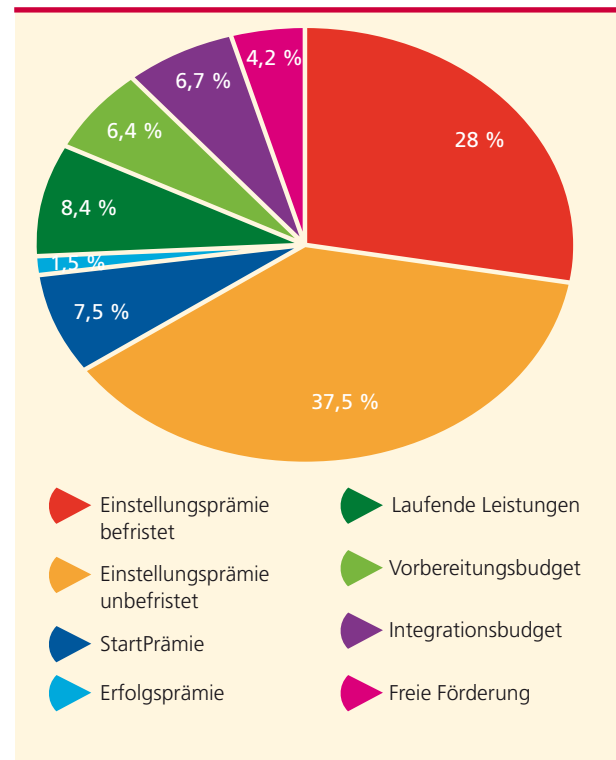
- 77 Vorbereitungsbudgets wurden für die berufsrelevante Vorbereitung und Qualifizierung von schwerbehinderten Jugendlichen durch zum Beispiel Praktikumsprämien, Fahrtkosten zum Praktikum, Stützunterricht, ein Sprachtraining oder PC-Kurse bewilligt.
- Für die individuelle Unterstützung vor und zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses wurde 81 schwerbehinderten Menschen ein Integrationsbudget gewährt. Solche Budgets unterstützten folgende Zwecke: Unterrichtung für Bewachungstätigkeiten, Qualifizierungen zum/ zur Genesungshelfer/Genesungshelferin, Gabelstaplerführerscheine, Motorsägenführerscheine, Arbeitskleidung, Mobilitätstrainings, Job-Coachings.

## Projekte und Maßnahmen von Gruppen:

- Im Rahmen der Freien Förderung wurden 50 zeitlich begrenzte Projekte oder besondere Maßnahmen, welche die Ziele des Programms innovativ umsetzen, durch finanzielle Mittel unterstützt, wie zum Beispiel:
  - Gruppentrainings sozialer Kompetenzen im Bereich Übergang–Schule und Übergang WfbM–allgemeiner Arbeitsmarkt,
  - Kommunikationstrainings für hörbehinderte Menschen,
  - Benimm-Training für Schülerinnen/Schüler,
  - Job-Coachings für Schülerinnen/Schüler im Bereich Gala Bau,
  - Projekt „Digitale Archivierung“ für Werkstattbeschäftigte,
  - Projekt „Golfakademie“ – Qualifizierung von Werkstattbeschäftigten im Bereich Greenkeeping und Bistro,
  - Projekt „Service ohne Grenzen – SoG“,
  - Projekt „Lieferservice bei EDEKA Wehrmann“,
  - Projekt „Ehlia – Erfolgreich lernen in Institutionen der Altenhilfe“.

Das folgende Schaubild zeigt die Anteile der bewilligten Fördertatbestände in Westfalen-Lippe im Berichtszeitraum:

Fördermodule 2011



Die Förderung von durchschnittlich 36,2 Prozent Frauen im Sonderprogramm „aktion5“ entsprach in etwa dem Frauenanteil an der Erwerbsarbeit insgesamt. Im Gegensatz dazu war dieser Anteil mit nur 29 Prozent bei der Bewilligung von den laufenden Leistungen für Werkstattwechslerinnen/ Werkstattwechsler geringer. Körperbehinderte Menschen wurden mit 38 Prozent am häufigsten unterstützt. Der Anteil der geistig behinderten Menschen lag bei 27 Prozent, gefolgt von den seelisch behinderten Menschen mit 18 Prozent, den hörbehinderten Menschen mit 14 Prozent und den sehbehinderten Menschen mit vier Prozent.

Vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2011 wurden insgesamt 1.204 Förderfälle bewilligt, davon 810 Förderungen von Neueinstellungen durch Einstellungs- oder Startprämien. Damit kam es im Vergleich zu den Vorjahren zu einem enormen Anstieg der bewilligten Fälle. Die Ausgaben des Sonderprogramms „aktion5“ für die gesamten Bewilligungen 2011 betragen insgesamt 4.569.251 Euro.

Da das Sonderprogramm „aktion5“ gerade in Westfalen-Lippe immer stärker in Anspruch genommen wurde, verblieben für das Jahr 2012 nur noch knapp 1,5 Millionen Euro. Um die erfolgreichen Förderungen auch im letzten Jahr der Programmlaufzeit fortsetzen zu können, wurden vom LWL-Sozialausschuss zusätzliche Mittel in Höhe von bis zu 4 Millionen Euro bereitgestellt

Die Förderrichtlinien und Informationen zu dem Sonderprogramm „aktion5“ können unter [www.aktion5.de](http://www.aktion5.de) eingesehen werden.

## Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:

### Dr. Monika Peters (Kordinatorin)

Telefon: 0251 591-5746

Fax: 0251 591-6899

E-Mail: [monika.peters@lwl.org](mailto:monika.peters@lwl.org)

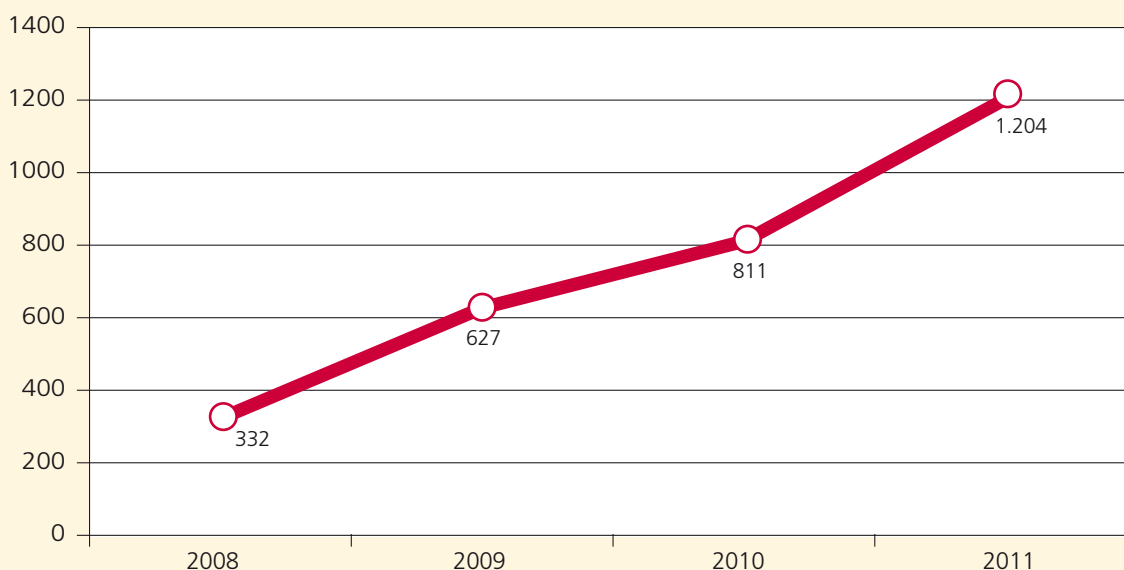
### Thomas Kersting

Telefon: 0251 591-5911

Fax: 0251 591-6899

E-Mail: [thomas.kersting@lwl.org](mailto:thomas.kersting@lwl.org)

## Anzahl gesamte Förderung 2008 bis 2011



## 2. Aus aktion5 gefördert: EHLIA – Erfolgreich helfen lernen in Institutionen der Altenhilfe



Der Projektname Ehlia steht für „Erfolgreich helfen lernen in Institutionen der Altenhilfe“ und richtet sich an zehn Schülerinnen und Schüler der Johannesschule in Gronau, die ein Interesse daran haben, nach der Schulzeit im Bereich der Altenhilfe tätig zu werden. Die Schüler und Schülerinnen der Berufspraxisstufe stehen zwei Jahre vor ihrer Schulentlassung und wollen diese Zeit nutzen, während der Qualifizierung praktische Erfahrungen in für sie geeigneten Arbeitsbereichen im Altenheim zu sammeln. Für die kommenden ein- einhalb Schuljahre werden sie an jeweils drei Schultagen in der Woche Langzeitpraktika in wohnortnahen Altenheimen absolvieren und zwar in den Arbeitsbereichen Hauswirtschaft, Technischer Dienst und Soziale Begleitung.

Die Praktikantinnen und Praktikanten werden durch die Schule und den örtlichen Integrationsfachdienst begleitet. „Eine enge Betreuung ist wichtig, um auftretenden Schwierigkeiten frühzeitig durch geeignete Maßnahmen entgegenwirken zu können und als Ansprechpartner für beide Seiten zu dienen“, erklärt Monika Beckert, Schulsozialarbeiterin der Johannesschule. Sie hat die Aufgabe, den Übergang Schule – Beruf zu organisieren und zwar mit dem ehrgeizigen Ziel, Jugendliche mit Behinderung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen. „Es geht darum, für Schüler und Schülerinnen mit Behinderung Arbeitsperspektiven zu entwickeln. Die Institutionen der Altenhilfe erscheinen uns deshalb als geeignet, da hier Aufgabenfelder vorhanden sind, die



*Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Projekt EHLIA*

bisher von Zivildienstleistenden abgedeckt wurden und auch von unseren Teilnehmern zu leisten sind“. Ausgenommen sind natürlich pflegerische Tätigkeiten, die nur von ausgebildeten Fachkräften ausgeübt werden können.

Der Integrationsfachdienst Borken-Coesfeld (IFD) ist maßgeblich an der Umsetzung des Projekts beteiligt. Der IFD hat das Ziel, Menschen mit Behinderung dauerhaft zu integrieren. „Dies geht nach unseren Erfahrungen nur über erfolgreiche Praktika, über eine gute Begleitung und nicht zuletzt über finanzielle Unterstützung durch Kostenträger wie das LWL-Integrationsamt Westfalen oder die Bundesagentur für Arbeit im Falle einer langfristigen Einstellung. Darüber hinaus fördert der LWL geeignete Berufseinstiegskonzepte für Menschen mit Behinderung, die der Werkstattvermeidung dienen wie beispielsweise EHLIA“, erläutert Susanne Schulze-Ameling, die treibende Kraft vom IFD.

Nach dem Leitsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren“ erwerben die Jugendlichen begleitend zu den praktischen Erfahrungen theoretische Grundkenntnisse über die Arbeit im Altenheim. An den beiden verbleibenden Schultagen stehen für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen neben üblichen Fächern wie Deutsch und Mathematik, fachspezifische Unterrichtsthemen auf dem Stundenplan. In verschiedenen Modulen werden Themen wie Alter, Umgang mit Klienten, die Aufgabenbereiche Hauswirtschaft, technischer Dienst, Aufbau und Organisation von Institutionen ausführlich besprochen. Diese Themen werden von externen Referenten vermittelt, die über langjährige Berufserfahrung in der Arbeit der Altenhilfe verfügen.

Nicht nur die Heranwachsenden sollen von einer solchen Maßnahme profitieren, auch die Einrichtungen der Altenhilfe, erhoffen sich entlastende Effekte. „Gelingt das Projekt, hat ein Seniorenheim die große Chance, praktische Assistenz Tätigkeiten in der Altenpflege an die Nachwuchskräfte aus der Johannesschule zu übertragen. Das ent-

lastet die Fachkräfte für originäre Aufgaben“, so Christoph Klapper, Einrichtungsleiter der Stiftung zu den Heiligen Fabian und Sebastian in Rosendahl.

Das in 2011 bewilligte Projekt startete gut durch. Alle teilnehmenden Schüler und Schülerinnen fanden Praktikumsplätze, die Rückmeldungen aus den Praxisstellen fallen bisher äußerst positiv aus. Der Bedarf in Einrichtungen der Altenhilfe scheint gegeben!

## **Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

**Dr. Monika Peters**

Telefon: 0251 591-5746

Fax: 0251 591-6899

E-Mail: [monika.peters@lwl.org](mailto:monika.peters@lwl.org)

## 3. „Übergang plus 2“ fördert den Übergang aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)



Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe stellte vom 1. September 2008 bis zum 31. Dezember 2010 mit dem Förderprogramm „**Übergang plus**“ zusätzliche finanzielle Mittel aus dem Sozialhilfeeat zur Verfügung, um den Übergang von Menschen mit Behinderung aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Hiermit wurden die Möglichkeiten des Sonderprogramms „**aktion5**“ deutlich ausgeweitet.

Zuständig für die Programmdurchführung ist das LWL-Integrationsamt Westfalen.

### Förderleistungen:

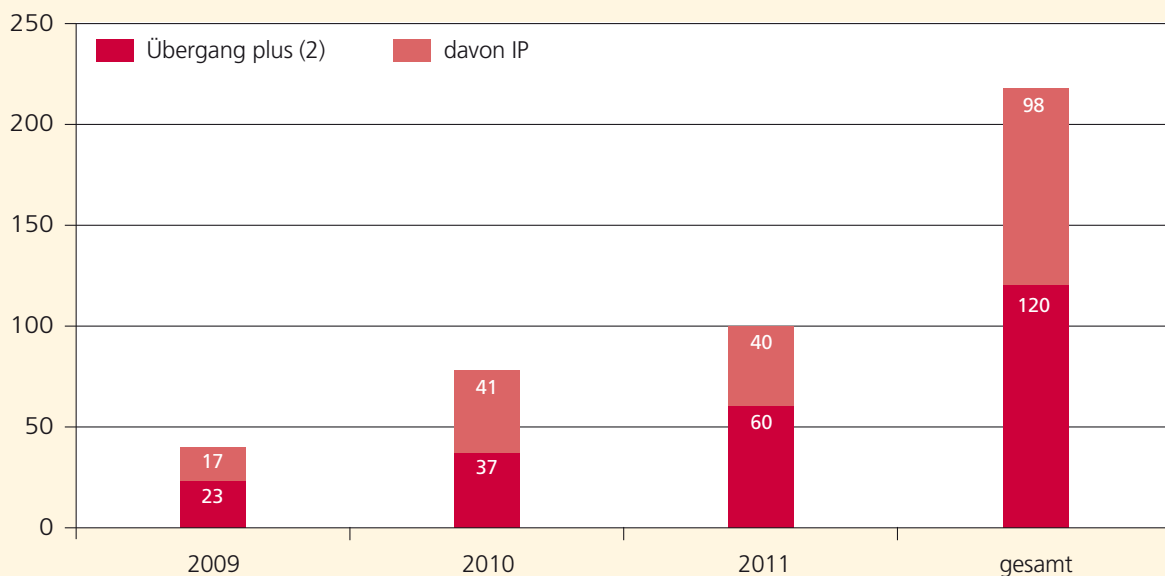
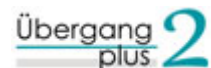
Ein Betrieb kann für die Einstellung eines Werkstattbeschäftigten je nach Einzelfall einen Betrag zwischen 300 Euro und 600 Euro monatlich erhalten.

Die Bewilligung erfolgt zunächst für bis zu fünf Jahre und kann ohne Unterbrechung weiterlaufen, wenn eine Erwerbstätigkeit sonst nicht möglich wäre.

Die Anträge werden durch die örtlichen Integrationsfachdienste (IFD) vorbereitet und eingeleitet. Nach Abschluss des Arbeitsvertrages können die geförderten Personen und die Betriebe von den IFD langfristig begleitet werden.

Seit dem 1. Januar 2011 wird das erfolgreiche Programm als „**Übergang plus 2**“ fortgeführt, da weiterer Handlungsbedarf gegeben war. Für einen Zeitraum von zunächst fünf Jahren werden aus Sozialhilfemitteln und aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bis zu 7,2 Millionen Euro für weitere 300 Fälle bereitgestellt.

## Förderung Übergang plus (2)



Dadurch werden bei den LWL-Eingliederungshilfsmitteln, die sonst für einen WfbM-Platz im Arbeitsbereich anfielen, mindestens 14 Millionen Euro eingespart.

Im Jahr 2011 wuchs die Zahl der vermittelten Werkstattbeschäftigten, die mit „Übergang plus 2“ gefördert wurden, um weitere **100** auf insgesamt **218 Personen** an. Bewilligt wurden hierfür insgesamt rund **3,6 Millionen Euro**.

Fast 45 Prozent dieser Förderung erhielten Integrationsprojekte. Die Möglichkeit, dass bei einem Übergang in ein Integrationsprojekt der rentensteigernde Beitragsmodus der WfbM beibehalten werden kann, bietet für viele Menschen mit Behinderung eine hohe Sicherheit und begründet die Motivation, in ein Integrationsprojekt zu wechseln.

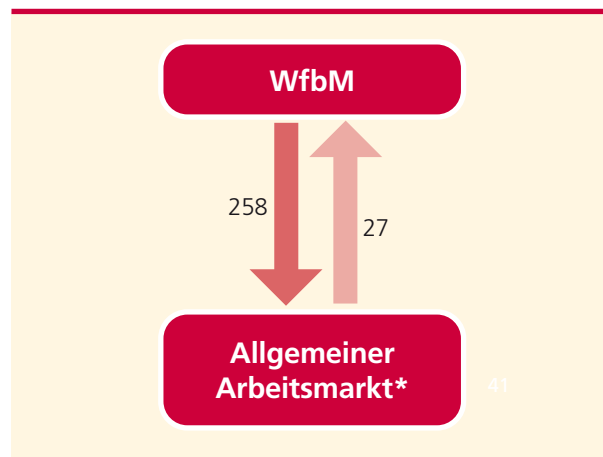
Zusätzlich sorgen seit 2010 Quotierungen bei den in Integrationsprojekten neu zu schaffenden Arbeitsplätzen dafür, dass der Werkstattwechsel ansteigt.

Insgesamt beweisen die Zahlen, dass trotz mancher Unkenrufe weiterhin berufliche Chancen auch für schwerbehinderte Menschen bestehen, die aus Werkstätten wechseln möchten.

Seit Beginn des Sonderprogramms „**aktion5**“ im Januar 2008, unterstützt durch die Programme „**Übergang plus**“ und „**Übergang plus 2**“, fanden bis zum 31. Dezember 2011 258 Werkstattbeschäftigte ihren Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt; davon begannen zwölf Personen eine betriebliche Ausbildung. In nur 27 Fällen kam es zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Erfolg der Programme beruht jedoch nicht nur auf der Unterstützung durch finanzielle Leistungen. Hinzu kommen die hohe Motivation der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber sowie ihre gute berufliche Vorbereitung und arbeitsnahe Qualifizierung. Die jeweils individuell gestrickte personelle Unterstützung von ein-

## WfbM-Wechslerinnen/Wechsler 2008 bis 2011



\* Integrationsprojekte (101)

stellungsbereiten Arbeitgebern und ihren schwerbehinderten Beschäftigten durch die Fachdienste des LWL-Integrationsamts Westfalen sowie durch die vom LWL ortsnah installierten **Integrationsfachdienste** und **der Integrationsassistenz** der WfbM tragen Weiteres zur Erfolgsstory bei.

Die Prognose für das Jahr 2012 ist vielversprechend. Bis Ende Februar 2012 konnten bereits 14 Vermittlungen mit „**Übergang plus 2**“ finanziell unterstützt werden, bei 29 weiteren geplanten Arbeitsverhältnissen wurde vom LWL-Integrationsamt Westfalen die Zustimmung vorab signalisiert.

Die Förderrichtlinien und Informationen zu dem Förderprogramm „**Übergang plus 2**“ können unter <http://www.lwl-integrationsamt.de/leistungen/uebergangplus2/> eingesehen werden.

### Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:

**Dr. Monika Peters**  
Telefon: 0251 591-5746  
Fax: 0251 591-6899  
E-Mail: [monika.peters@lwl.org](mailto:monika.peters@lwl.org)

## ■ Ein Praxisfall: Aus der Werkstatt in eine Gärtnerei

Der erste Schritt aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung heraus ist ein Praktikum, der nächste Schritt kann ein Außenarbeitsplatz, der letzte dann – bestenfalls – eine Anstellung direkt im Betrieb sein. Napoleon N. ist einer der ersten Beschäftigten aus der Werkstatt Constantin, der diesen Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt geschafft hat.

Seit Oktober 2004 arbeitete er in Bochum in der Wäscherei der Werkstatt Constantin. Sein größter Wunsch war einen „richtigen Job“ außerhalb der Werkstatt zu finden. Christian Dorp, Integrationsassistent der Werkstatt Constantin, und Reinhard Joswig vom Integrationsfachdienst Bochum-Herne halfen ihm bei der Suche. Sie klärten Napoleon N. über die Anforderungen und Möglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt auf und erarbeiteten mit ihm eine realistische Berufsperspektive.

Zuerst absolvierte er verschiedene Praktika, unter anderem in einem Lebensmittelhandel. Im April 2008 ergab sich schließlich ein Praktikum auf dem Evangelischen Friedhof Langendreer. Napoleon N. nutzte über zwei Jahre einen sogenannten „Außenarbeitsplatz“ der Werkstatt, um sich in den Aufgabenbereich eines Friedhofsgärtnergehilfen einarbeiten zu können. Er tauschte also das Arbeitsumfeld der Werkstatt mit dem eines Friedhofsbetriebes, blieb aber weiterhin Beschäftigter der Werkstatt Constantin. „Die Arbeit unter Realbedingungen testen“, nennt Christian Dorp diese Phase. In das Team aus fünf Kollegen arbeitete der 26-Jährige sich gut ein. Mit seiner freundlich-anpackenden Art fand er schnell Anschluss. Zu seinen Aufgaben gehören Erd- und Pflanzarbeiten, sowie die Pflege von Gräbern, Wegen und Rabatten auf dem 7,5-Hektar-Gelände. „Die Arbeit gibt mir ein gutes Gefühl“, sagt Napoleon N.

Anfang 2011 war es dann endlich soweit – Napoleon N. hatte sein Ziel erreicht! Der Arbeitsvertrag

für ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis konnte unterschrieben werden. Seit dem 1. April 2011 arbeitet er als Friedhofsarbeiter auf dem Evangelischen Friedhof in Langendreer.

Ohne Unterstützung hätte dies nicht funktioniert.

Die Friedhofverwaltung erhält Zuschüsse aus den Programmen **aktion5** und **Übergang plus 2**. Zusätzlich wurde der Arbeitsplatz investiv gefördert; nun erleichtert ein Radlader mit Kehreinheit die



Napoleon N. arbeitet als Friedhofsarbeiter in Langendreer

Arbeit. Außerdem können Napoleon N. und der Arbeitgeber weiterhin auf die Beratung und Begleitung durch die Werkstatt und den Integrationsfachdienst setzen.

„Ich bin zufrieden, jetzt“, sagt Napoleon N. erleichtert. „Ein fester Arbeitsvertrag ist eine sichere Sache“.

## Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:

### Dr. Monika Peters (Kordinatorin)

Telefon: 0251 591-5746

Fax: 0251 591-6899

E-Mail: monika.peters@lwl.org

## 4. STAR – Schule trifft Arbeitswelt

Das Modellvorhaben STAR „Schule trifft Arbeitswelt – Integration (schwer-)behinderter Jugendlicher“ ging 2011 in die zweite Phase. Der innovative Ansatz – eine Kombination aus individueller Unterstützung und struktureller Arbeit – hat sich in der Praxis bewährt: Bereits nach einem Jahr ist es in den Modellregionen gelungen, mehr jungen Menschen Perspektiven für eine betriebliche Ausbildung und Beschäftigung zu eröffnen. Landesregierung, Landschaftsverbände und die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit vereinbarten deshalb im Juli 2011: STAR wird nach Abschluss der ersten Förderphase, Ende Juli 2011, zwei weitere Jahre fortgesetzt und schrittweise flächendeckend ausgebaut. In 2011 erfolgte eine Ausweitung von zwei auf fünf Modellregionen. Die individuelle Begleitung der Schülerinnen und Schüler übernehmen die Integrationsfachdienste im Auftrag des LWL-Integrationsamts Westfalen.

Zur **STAR-Zielgruppe** gehören Schülerinnen und Schüler mit Förderschwerpunkten in den Bereichen:

- Geistige Entwicklung
- Körperliche und motorische Entwicklung
- Hören und Kommunikation
- Sehen
- Sprache



Was will STAR erreichen? Die Antworten lauten:

- frühzeitige systematische Begleitung von Schülerinnen und Schülern, Start bereits drei Jahre vor dem Schulende,
- Netzwerkarbeit,
- Potentialanalysen dienen als Einstieg in die Berufsorientierung, die Fähigkeiten und der Förderbedarf der einzelnen Schülerinnen und Schüler werden frühzeitig entdeckt und bilden die Grundlage für den weiteren Förderungsprozess,
- abgestimmte Berufswegeplanung und gut vorbereitete Betriebspraktika, um einen realistischen Einblick für die Jugendlichen in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Schülerinnen und Schüler erleben die Arbeitswelt hautnah und lernen ihre Fähigkeiten im Berufsleben gut einzuschätzen,
- ein gestufter Einstieg von Jugendlichen mit schweren Behinderungen in Beschäftigung und Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- intensive Kooperation mit Eltern von Anfang an, denn Eltern sind die wichtigsten Ratgeber und Unterstützer ihrer Kinder beim Wechsel von der Schule in den Beruf.

Neben der Potentialanalyse werden folgende Module angeboten:

- Modul Berufsorientierungsseminar/Betriebserkundung,
- Modul Training sozialer Kompetenzen/Mobilitätstraining,
- Modul Berufsfelderkundung/betriebliches (Langzeit-)Praktikum,
- Modul Elternseminar.

Im Vorhaben STAR arbeiten das Land NRW, die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und die beiden Landschaftsverbände gemeinsam an diesem Ziel. Die NRW-weite flächendeckende Ausweitung des konzeptionellen Ansatzes STAR wird in 2012 mit Mitteln der Bundesinitiative Inklusion erfolgen. Damit bauen die Landschaftsver-

bände gemeinsam mit dem Land und der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ein Übergangssystem Schule – Beruf für Jugendliche mit schweren Behinderungen flächendeckend aus und berücksichtigen dabei die besonderen Unterstützungsnotwendigkeiten dieser Schülerinnen und Schüler mit Handicap. Ab dem Jahr 2012 sind entsprechende Vereinbarungen zwischen den beteiligten Akteuren zu treffen, die eine Weiterführung und einen Übergang in das reguläre Übergangssystem sicherstellen, damit die flächendeckend initiierten Unterstützungsangebote für Jugendliche mit Behinderungen fortgeführt werden können und ihren Platz im landesweiten Übergangssystem für alle Schülerinnen und Schüler erhalten.

## ■ Zwei Praxisfälle:

### Mit STAR auf Erfolgskurs – zwei erfolgreiche Beispiele aus der Praxis

**Jessica L.** ist eine von 82 Schülerinnen, die in 2011 durch STAR in den Modellregionen Siegen und Bochum unterstützt und begleitet wurden. Jessica L. hat bei der Kompetenzanalyse mit dem hamet-e-Testverfahren sehr gute Fähigkeiten bei feinmotorischen Arbeiten gezeigt. In der sich anschließenden Berufswegekonzferenz, in der die zuständige Lehrkraft der Schule, die Übergangsfachkraft beim IFD, die Reha-Beratung der Agentur für Arbeit, Schülerin und Eltern gemeinsam die weitere Berufsvorbereitung planen, kam man daher zu dem Entschluss, die Berufsfelderkundung im Zierpflanzenbereich in einer außerbetrieblichen Gartenbauwerkstatt, in einer kleinen Näherei und in einem Logistikunternehmen durchzuführen, in dem es eine Vielzahl von Konfektionier- und Kommissionierarbeiten gibt. Hier waren Jessicas feinmotorische Fähigkeiten gefragt. Da diese Unternehmen schon andere Menschen mit einer Behinderung eingestellt und gute Erfahrungen mit ihnen gemacht hatten, klappte die Zusammenar-

beit von Beginn an. Jessica L. fand Gefallen an der Abwechslung zwischen unterschiedlichen Arbeitsaufträgen im Logistikunternehmen. Mit Unterstützung des IFD wurde ein Kontakt zwischen Jessica und einem anderen Montagebetrieb hergestellt. In den Osterferien absolvierte Jessica ein zweiwöchiges Praktikum in diesem Betrieb, der Kleinteilmontagen für einen Hersteller von Küchenutensilien durchführt. Auch hier kam Jessica L. nach wenigen Tagen gut zurecht. Da das Logistikunternehmen deutliches Interesse an einer Einstellung von Jessica L. signalisierte, vereinbarten die Beteiligten ein kontinuierliches Praktikum, in dem sich Jessica L. wechselweise immer dienstags und donnerstags im Unternehmen an unterschiedlichen Aufträgen erprobt.

Eine Übernahme in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis hat der Betriebsinhaber in Aussicht gestellt.

**Andreas P.** hat im Oktober 2011 an der Potenzialanalyse auf Grundlage des Kompetenzfeststellungsverfahrens teilgenommen. Dabei wurden seine Stärken und Fähigkeiten im Bereich handwerklicher, grobmotorischer Arbeiten festgestellt. In der sich anschließenden Berufswegekonferenz wurden für Anfang des Jahres 2012 drei Berufsfelderkundungen in den Bereichen Bau, Holz und Metall vereinbart, da in diesen Bereichen die vorher festgestellten Stärken von Andreas besonders gefragt sind. Die Bereiche Holz und Metall erkundete Andreas P. in den außerbetrieblichen Werkstätten eines örtlichen Qualifizierungsträgers, begleitet und beobachtet von der Fachkraft Übergang Schule–Beruf beim zuständigen Integrationsfachdienst (IFD). Im Bereich Bau war Andreas P. für drei Tage mit einer Kolonne eines örtlichen Bauunternehmens auf der Baustelle eines Einfamilienhauses tätig.

Für Andreas war schon am zweiten Tag klar, dass auf dem Bau seine berufliche Zukunft liegt.

Aber auch der Polier war von seiner Einstellung und Arbeitsleistung angetan. Seit April ist Andreas P. immer donnerstags auf dieser Baustelle im Praktikumseinsatz. Die Übergangsfachkraft beim IFD besucht ihn dort regelmäßig, spricht mit

den betrieblichen Ansprechpersonen, bietet bei auftauchenden Schwierigkeiten Beratung und Unterstützung an und sorgt dafür, dass alle beteiligten Akteure (Schule, Agentur für Arbeit und Eltern) über die Entwicklungen informiert sind, damit die nächsten Schritte des Berufsweges in gemeinsamer Abstimmung geplant werden können.

Die Chancen, dass Andreas P. im Sommer nach dem Ende seiner Schulzeit bei dem Betrieb als Bauhelfer anfangen kann, stehen gut. Andreas bewährt sich von Tag zu Tag besser und die Auftragsbücher des Betriebes sind gut gefüllt.

## Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:

### Doris Löpmeier

Telefon: 0251 591-3393

E-Mail: [doris.loepmeier@lwl.org](mailto:doris.loepmeier@lwl.org)

### Christian Krawietz

Telefon: 0251 591-4121

E-Mail: [christian.krawietz@lwl.org](mailto:christian.krawietz@lwl.org)

## 5. Projekt „Pro Übergang“

Das Sozialdezernat des LWL hat ein neues Projekt initiiert, welches eine höhere Inklusion von Menschen mit Behinderung aus Werkstätten verfolgt. Das Projekt hat sich im Jahr 2011 mit den Rahmenbedingungen für einen Übergang in reguläre Beschäftigung auseinandergesetzt. Untersucht werden in diesem Zusammenhang die internen Prozesse und Schnittstellen im LWL sowie die Zusammenarbeit mit den Werkstätten und weiteren externen Akteuren.

Ausgangslage: Die Zugangsraten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind trotz vieler Bemühungen weiter steigend. Die Werkstätten sind oftmals das einzige Angebot für Menschen, die keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Zwar sind in den letzten Jahren Übergänge aus Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen; oftmals fehlen aber Zwischenstufen, die einen allmählichen Wechsel gestatten. Die Werkstätten haben etwa das Angebot an ausgelagerten Arbeitsplätzen ausgebaut; der erhoffte „Klebeffekt“, sprich, der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis kommt dennoch selten zustande (ausgelagerte Arbeitsplätze = die Mitarbeiter gehören zur Werkstatt, arbeiten aber in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes).

In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LWL-Abteilungen Behindertenhilfe und Integrationsamt wurden die bisherigen Aktivitäten und Leistungen zur beruflichen Integration untersucht und nach geeigneten Erweiterungen gesucht. Die bisher schon guten Ergebnisse sollen gesteigert werden. Weitere Inklusions-Bausteine gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention werden entwickelt. Dazu gehört ein Programm zur Förderung von Zuverdienst-Arbeitsplätzen, das in seinen Grundzügen bereits im Jahr 2011 vom LWL-Sozialausschuss beschlossen wurde und ab 2012 umgesetzt wird.

Zur Koordination der Projektarbeit wurde eine Projektstelle eingerichtet, die mit einer Mitarbeiterin der LWL-Behindertenhilfe und einem Mitarbeiter des LWL-Integrationsamts besetzt ist.

### **Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

**Gert Klüppel**

Telefon: 05231 627-798

E-Mail: gert.klueppel@lwl.org

## 6. Integrationsprojekte – Ein gutes Beispiel für soziale Marktwirtschaft

**In Integrationsprojekten arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt mindestens 25 Prozent.**

Es gibt drei Formen von Integrationsprojekten: Integrationsunternehmen, unternehmensinterne In-

tegrationsbetriebe oder von öffentlichen Arbeitgebern geführte Betriebe und Integrationsabteilungen. Integrationsprojekte haben einen doppelten Auftrag: Sie beschäftigen besonders betroffene schwerbehinderte Menschen und müssen sich gleichzeitig, wie jedes andere Unternehmen auch, mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten. Integrationsprojekte zahlen reguläre Löhne. Sie erbringen eine hohe Beschäftigungsleistung für Menschen mit einem

Handicap. Sie sind ein dritter Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt und eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen.

Integrationsunternehmen zeigen auch, dass wirtschaftlicher Erfolg und soziales Engagement keine Gegensätze bilden müssen. In der Praxis ist der Spagat zwischen Wettbewerbsfähigkeit einerseits und der Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen andererseits nicht immer leicht umsetzbar. Soziales Wohlmeinen und öffentliche Zuschüsse reichen für eine wirtschaftliche Betätigung nicht aus.

**Das Erfolgsgeheimnis der Integrationsbetriebe sind engagierte Gesellschafter und professionelle Betriebsleiter.**

Dazu gehören gute Geschäftsideen, konstant gute Qualität zu attraktiven Preisen, der Ausbau von Alleinstellungsmerkmalen beim Marktauftritt, passender Arbeitsplatzzuschuss für das Personal mit Behinderung, dessen gute Führung und Betreuung; weiterhin die Vernetzung mit dem wirtschaftlichen Umfeld sowie mit dem Hilfesystem für behinderte Menschen.

Im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ wurden von Mitte 2008 bis zum 30. Juni 2011 in NRW insgesamt 1.183 neue Ar-

beitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung der besonderen Zielgruppe in Integrationsprojekten neu bewilligt. Darin enthalten sind 812 Arbeitsplätze, die mit dem Land NRW gemeinsam, und 371 Arbeitsplätze, die alleine von den Integrationsämtern der Landschaftsverbände aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert wurden. Bei den Förderungen im ersten Halbjahr 2011 war das Land NRW nicht mehr beteiligt, da die Landesmittel bereits komplett gebunden waren.

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit wurden somit die für das Programm gesetzten Ziele erreicht. Die Zielmarke 1.000 neue Arbeitsplätze wurde sogar deutlich übertroffen. Dieser Erfolg hat viele überrascht. Die weitgehende Gleichverteilung der neugeschaffenen Arbeitsplätze auf das Rheinland (608) und Westfalen-Lippe (575) spiegelt synchrone Strategien und den engen Schulterschluss der beiden Integrationsämter wider.

In der zweiten Jahreshälfte 2011 entschied die Landesregierung, das Landesprogramm fortzusetzen. Für die investive Förderung neuer Projekte konnten im laufenden Jahr 2011 noch 575.575 Euro Landesmittel eingesetzt werden. Insgesamt wurden in 2011 Förderleistungen für 158 neue Arbeitsplätze bewilligt. In diese Bewilligungen brachte das LWL-Integrationsamt Westfalen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe 2,1 Millionen Euro an Zuschüssen und 160.000 Euro an Darlehen ein.

Bereich des LWL	31.12.2007	31.12.2010	31.12.2011
<b>Zahl der Integrationsprojekte</b>	57	92	113
Davon Integrationsunternehmen/-betriebe	54	74	89
Davon Integrationsabteilungen	3	18	24
<b>Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>			
Gesamt (ohne Abteilungen!)	1332	2126	2882
Davon Menschen mit Schwerbehinderung	640	1078	1299
Davon Zielgruppe § 132 SGB IX	594	963	1135

Bei den laufenden Leistungen schlugen der Minderleistungsausgleich mit circa 3,25 Millionen Euro und der besondere Aufwand mit circa 2 Millionen Euro zu Buche. Die betriebswirtschaftliche Beratung bei der Neugründung, im laufenden Betrieb sowie in Krisensituationen nimmt einen hohen Stellenwert ein. Dafür wurden circa 250.000 Euro aufgewendet.

Die Bemühungen um einen stärkeren Wechsel von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt profitieren vom Ausbau der Integrationsprojekte. Von den 158 neu bewilligten Arbeitsplätzen waren 49 für Werkstattwechsler vorgesehen. Es ist auch gelungen, die Handlungsform aus einer vorher fast ausschließlich wohlfahrtlich-gemeinnützigen Verortung zu lösen und sie in die gewerbliche Wirtschaft zu transportieren. 24 neue Integrationsabteilungen, insbesondere bei mittelständischen Betrieben, sind dafür ein deutlicher Beweis. Bei den Integrationsabteilungen liegt NRW inzwischen im bundesweiten Vergleich weit vorne.

Die Tabelle auf Seite 105 dokumentiert den Zuwachs und berichtet über die Zahlen der in Betrieb befindlichen Projekte sowie der tatsächlich besetzten Arbeitsplätze vor Beginn des Landesprogramms Ende 2007 sowie zu den Stichtagen 31. Dezember 2010 und 31. Dezember 2011. Innerhalb von vier Jahren hat sich sowohl die Zahl der Projekte als auch die Zahl der Arbeitsplätze für die besondere Zielgruppe jeweils fast genau verdoppelt.

Unterstützt wird die Förderung der Integrationsprojekte durch die Betriebswirtschaftliche Beratungsstelle bei der Handwerkskammer Münster. Von dieser wurden 38 Integrationsunternehmen

bei der Gründung beraten. Weiterhin wurden 23 Integrationsunternehmen bei Erweiterungsvorhaben unterstützt. Elf Betriebe wurden bei der Einrichtung von Integrationsabteilungen begleitet. Für alle Integrationsunternehmen wird ein betriebswirtschaftliches Monitoring durchgeführt. Dieses umfasst das Erstellen eines Geschäftsplans mit Unternehmensbeschreibung, die Auswertung des jeweiligen Jahresabschlusses und eine Rentabilitätsvorausschau für das kommende Jahr.

## **Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:**

### **Michael Veltmann**

Telefon: 0251 591-3826

Fax: 0251 591-8119

E-Mail: michael.veltman@lwl.org

### **Sina Meyer**

Telefon: 0251 591-3778

Fax: 0251 591-8119

E-Mail: sina.meyer@lwl.org

## **Ansprechpersonen bei der Handwerkskammer Münster:**

### **Claudia Stremming**

Telefon: 0251 5203-433

Fax: 0251 5203-235

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

### **Reinhard Kaup**

Telefon: 0251 5203-201

Fax: 0251 5203-235

E-Mail: reinhard.kaup@hwk-muenster.de

### **Jörg Janzen**

Telefon: 0209 38077-10

Fax: 0209 38077-99

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

## ■ Zwei Praxisfälle in Integrationsunternehmen – Arbeiten am richtigen Platz Die Autowerkstatt FahrFair in Herford verbindet Handwerk und Engagement

Das Leben von Jürgen Swagelski veränderte sich am 21. Mai 2008 von einem Moment auf den anderen. Der damals 20-Jährige hatte sich von einem Freund ein Quad geliehen, eine Art vierrädriges Motorrad. Der erfahrene Motorrollerfahrer setzte seinen Helm auf. Er fuhr los auf eine kleine Spritztour. Nach einer Kurve überholte er zwei Autos, verlor plötzlich die Gewalt über die Maschine und kam von der Straße ab.



Jürgen Swagelski bringt Aufträge in die Werkstatt

Erst einen Monat später erfuhr er, was danach passiert war. „Ich bin aus dem Koma erwacht und sah meine Familie am Bett stehen“, erinnert sich Swagelski. „Dann brach alles auf mich ein.“ An jenem schicksalhaften Abend hatte er einen Stromkasten mit der rechten Körperseite gerammt, „an der danach alles, aber auch wirklich alles gebrochen war: Das Schienbein, der Oberschenkel. Alle Rippen, von denen eine die Lunge verletzt hatte, der Arm. Und ich musste künstlich beatmet werden.“ Auch die Langzeitfolgen sind drastisch: Swagelski ist zum Teil querschnittsgelähmt – er kann seinen Oberkörper ein wenig bewegen, den linken Arm mit Einschränkungen nutzen.

Heute, drei Jahre später, sitzt der junge Mann im Rollstuhl. Und er lächelt wieder. Dazu trägt auch sein Ausbildungsplatz bei, sagt er, weil er etwas tun und sein eigenes Geld verdienen kann. Swagelski lernt seit Januar 2011 Bürokaufmann. „Und am allerbesten ist: Ich arbeite in einer Autowerkstatt. Das Thema hat mich immer schon interessiert.“ Sein Arbeitsplatz ist der Büromittelpunkt der FahrFair-Meisterwerkstatt – ein privatwirtschaftliches Integrationsunternehmen am Rande von Herford, das das LWL-Integrationsamt Westfalen finanziell unterstützt. Gemeinsam mit dem NRW-Landesprogramm „Integration Unternehmen!“ gab der LWL Zuschüsse zu den Investitionen in die Werkstatt und für die Ausstattung. Hinzu kommen die laufenden Zuschüsse zu den Lohnkosten (Minderleistungsausgleich) und für den besonderen Betreuungsaufwand der schwerbehinderten Beschäftigten der Zielgruppe.

Herr Swagelski erzählt: „Ich nehme Aufträge entgegen, bestelle Teile für die Kunden, schreibe Rechnungen und übernehme den Telefondienst.“

Alles mit den Fingern der linken Hand, die er noch bewegen kann. „Ich bin zwar etwas langsamer als früher beim Tippen, aber das geht schon“, sagt er und lächelt. „Außerdem bestellen wir gerade ein Spracherkennungsprogramm, das ich bei meiner beruflichen Rehabilitation in Heidelberg kennengelernt habe. Damit kann ich dann auch ohne Probleme längere Texte verfassen.“

Langsamkeit beim Tippen – derartige Einschränkungen sind für Tom Malinowski überhaupt kein Problem. Der Gründer von FahrFair hat in das Integrationsunternehmen neben den öffentlichen Zuschüssen sein gesamtes Eigenkapital und viel Arbeit eingebracht. „Wir kümmern uns viel um unsere Mitarbeiter, aber das machen verantwortungsbewusste Chefs von normalen Unternehmen ja auch.“ Neben Jürgen Swagelski beschäftigt der Existenzgründer eine Mitarbeiterin, die eine psychische Behinderung hat. Sie kommt vor allem im Hol- und Bringservice der Kundenfahrzeuge zum Einsatz und, wie er sagt, „als Frau für alles“. In der Werkstatt arbeiten außerdem zwei nichtbehinderte Mitarbeiter, ein Kfz-Mechaniker und eine Lackiererin. „Noch“, sagt Malinowski, denn in Zukunft könnte er sich, falls er jemanden geeignetes findet, auch einen Mechaniker mit Handicap vorstellen.

Für den gebürtigen Schweriner, der nach der Realschule eine Kfz-Mechaniker-Lehre absolvierte, war die Idee, ein Integrationsunternehmen zu gründen, vom Lebenslauf her fast schon zwangsläufig. „Ich habe nach der Ausbildung meinen Zivildienst in einer Rehabilitationsklinik geleistet und auch

schon in der Lehre als Nebenjob im Seniorenheim gearbeitet. Ich fand das immer sehr spannend und überlegte damals, ganz die Branche zu wechseln.“ Malinowski hat stattdessen aber als Mechaniker bei zwei großen Firmen gearbeitet. 2010 machte er seinen Meister. „Irgendwann entstand die Idee, beide Bereiche zu verknüpfen.“ Dabei spielte auch eine Rolle, dass der Vater seiner Freundin, mit der er zwei Kinder hat, seit 25 Jahren im Rollstuhl sitzt. „Er arbeitet beim Diakonischen Werk in der Sozialberatung und hat mir sehr geholfen. Wir haben lange Gespräche geführt, die mich bestärkt haben, in meinem beruflichen Bereich etwas für die Integration von Menschen mit Behinderungen zu tun.“

Was gar nicht so einfach war: Der Plan, den Fuhrpark von sozialen und öffentlichen Institutionen zu betreuen, ist bisher nicht aufgegangen. „Noch reagieren die Einrichtungen eher verhalten“, sagt Malinowski. Aber stattdessen brummt das Geschäft mit Reparaturen, Wartungsarbeiten und Reifenservice bei FahrFair, das auch den behindertengerechten Umbau von Fahrzeugen anbietet.

**Deswegen ist Malinowski zufrieden.**  
„Es läuft besser, als ich es erwartet habe“, sagt der 29-Jährige. „Wir haben unseren eigenen Businessplan schon überholt. Das gibt uns die Sicherheit, auf unserem Weg weiterzugehen.“

## Beruf, Bude, Beziehung – Das Integrationsunternehmen HFR Rümpelfix in Münster gibt Menschen mit Behinderung Arbeit und Sicherheit

Kasse, Quittungsblock und Rechner stehen vor ihm. Links die Kontrollmonitore der Kameras – Tesa-Roller – dazwischen Wasserflasche und ein Telefon. Udo Mathias hat alles im Griff. Der Ort hinter der Theke ist an sechs Tagen in der Woche der Arbeitsplatz des 40 Jahre alten Münsteraners.

An Udo Mathias und seinem aufmunterndem Lachen kommt so schnell keiner vorbei. Zumindest nicht nachmittags von eins bis sechs. Und samstags von zehn bis um eins. Er überwacht, kassiert und verkauft. Dann ist da noch die Telefonzentrale des Integrationsunternehmens HFR Rümpelfix, die auch noch bei ihm aufläuft. Er berät und gibt erste Tipps, wenn es ums Entrümpeln von Wohnungen in und um Münster geht.

Hinter der Abkürzung „HFR“, die auf einem Aufnäher auf Udo Mathias' Dienstjacke prangt, ver-

birgt sich ein soziales Firmengeflecht mit Vorreiter-Qualität. HFR, stellt Betriebsleiter Wolfgang Effing routiniert vor, steht für Holz, Fahrrad und halt Rümpelfix. HFR ist eine der beiden ersten Selbsthilfefirmen in Deutschland, die ab 1980 neben dem allgemeinen Arbeitsmarkt und dem Sonderarbeitsmarkt der Werkstätten für Menschen mit Behinderung einen dritten Weg der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gesucht haben. Daraus sind die Integrationsunternehmen geworden, die das LWL-Integrationsamt Westfalen unterstützt. Wolfgang Effing ist auch schon seit der Anfangszeit dabei. Er kennt die Geschichten, wie in Tischlerei, Fahrradladen, Entrümpelungsdienst und Gebraucht-möbelhandel Arbeitsplätze für psychisch erkrankte Menschen entstanden sind. Stolz haben 2010 alle rund 100 Beschäftigten das dreißigjährige Betriebsjubiläum gefeiert.



*Hinter der Verkaufstheke hat Udo Mathias viele Aufgaben: Telefonist, Verkäufer, Bewacher und Berater*

Udo Mathias macht sein 28-Stunden-Job mitten im Trubel viel Spaß, sagt er. Er ist längst eine Institution. Im Laden hat sich sogar eine Art Stammtisch gebildet. Manche kommen in seiner Schicht auf ein Schwätzchen mit ihm vorbei, ohne direkt etwas kaufen zu wollen.

„Richtig gelernt hab' ich nichts.“ Udo Mathias kann sehr offen sein. Fast entwaffnend. Aber so ganz stimmt es auch nicht. Er hat eine Lehre als Einzelhandelskaufmann begonnen und nach zwei Jahren abgebrochen. Davor hatte sein Körper nach einem Jahr allergisch reagiert, als er eine Lehre als Koch versuchte.

Heute hat Udo Mathias einen der derzeit neun sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Sein Chef Wolfgang Effing und der Abteilungsleiter Lutz Friedrich schätzen ihn und seine ordnende Hand, wie sie nickend bestätigen. So erleben ihn auch die Kunden. Wer fragt, bekommt von ihm ohne große Umschweife auch Antworten. Freundlich, aber bestimmt. Über ausgezeichnete Preise können die Kunden mit ihm handeln und feilschen – „so lange es im Rahmen bleibt“, sagt er. Und den Rahmen haben ihm seine Chefs gesetzt. „Da muss man durch. Ich bin Verkäufer. That's it.“

Das Standhaftbleiben, das lernt man mit der Zeit automatisch, sagt Udo Mathias. Die Telefon- und Verkaufstrainings haben ihm dabei geholfen, gibt er zu. Auch am Telefon lächeln, das hat Udo Mathias daraus für sich mitgenommen. Mit Erfolg: „Dieses Lächeln hilft ja wirklich“, sagt er und lacht. Warum er bei Rümpelfix arbeitet, das spielt im Laden fast keine Rolle, sagt Udo Mathias. HFR ist ein Reformprojekt, erklärt Effing, dass die Erkrankung nicht in den Vordergrund stellt. „Wir wollen über unsere Produkte begriffen werden.“

Und für Mathias ist klar: „Ich arbeite in einer Integrationsfirma. Und da wissen auch die Kunden, dass man psychisch nicht ganz so fit ist.“ Mehr wollen sie meist auch gar nicht erfahren. Aber wer fragt, dem sagt er offen: „Ich hab' Stimmen gehört.“ Seine letzte Diagnose lautet auf „Schizophrene Psychose“. Was für Udo Mathias im Alltag bedeutet, dass er nicht mehr Fahrrad fährt, sondern mit dem Stadtbus zur Schicht kommt. Die Kollegen kennen seine Krankheit, können eingreifen, wenn er mal Hilfe brauchen sollte, sagt Wolfgang Effing. HFR bietet den Mitarbeitern einen festen Rahmen und damit Sicherheit.

Beruf, Bude, Beziehung – diese drei B's bestimmen heute Mathias' Leben. Diese drei Dinge hat er für sich gemeistert, sagt Udo Mathias stolz. Und bei seiner Arbeit hilft er heute Menschen aus allen sozialen Schichten, ihr Leben hinzubekommen. Ob es der Verkauf von Tellern für einen Euro an Erstsemester-Studenten ist, oder der Gebrauchtsofa-Einkauf einer Alleinerziehenden, die von Sozialhilfe lebt.

Das Integrationsunternehmen muss sich trotz aller sozialen Ansprüche an sich selbst auch finanziell tragen. Auf dem Secondhand-Markt herrscht ein rauer Wind. „Wir stehen mit unseren Produkten im Wettbewerb“, sagt Wolfgang Effing. „Mit den professionellen und privaten Entsorgern und Entwürfplern zum Beispiel.“ Wenn die Tischlerei bald in ein Gewerbegebiet umzieht, dann gibt es bei HFR Platz für ein kleines Secondhand-Kaufhaus mit insgesamt 900 Quadratmetern Fläche rund um den engen City-Innenhof in Bahnhofsnähe. Daran plant auch Udo Mathias jetzt schon mit. „Ich bin jetzt elf Jahre hier und die nächsten elf Jahre werde ich wohl noch hier bleiben, schätze ich.“



## Daten zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen in Westfalen-Lippe

Schwerbehindert im Sinne des SGB IX Teil 2 sind Menschen, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 SGB IX). Den Grad der Behinderung stellen die für das Schwerbehindertenrecht zuständigen Stellen bei den Kreisen und

kreisfreien Städten auf Antrag der/des Betroffenen fest (§ 69 SGB IX).

1.656.455 anerkannte schwerbehinderte Menschen leben in Nordrhein-Westfalen (Stichtag: 31. Dezember 2009)<sup>1</sup>, davon **810.616** in Westfalen-Lippe.

<sup>1</sup> Quelle: Schwerbehindertenstatistik des Statistischen Landesamts Information und Technik Nordrhein-Westfalen.

## Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL

Nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Anzahl ihrer Arbeitsplätze und die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter regelmäßig an die für ihren Sitz zuständige Agentur für Arbeit zur Berechnung der Ausgleichsabgabe zu melden. Mit Ausnahme von zwei Kreisen kamen die Verwaltungen der

Mitgliedskörperschaften des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe ihrer Beschäftigungspflicht (Quote: 5 Prozent) nach. Im Vergleich zum Vorjahr sind bis auf einen Kreis und zwei kreisfreie Städte nur geringfügige Abweichungen nach oben wie nach unten von unter einem Prozent zu verzeichnen.

## Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Verwaltungen der Mitgliedskörperschaften des LWL

Mitgliedskörperschaft	Anrechnungsfähige Arbeitsplätze im Jahr 2011			
	jahresdurchschnittlich insgesamt	darunter mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt		
		Anzahl	Anzahl	in Prozent
<b>kreisfreie Städte</b>				
Bielefeld	5.342	387	7,23	+ 0,06
Bochum	6.616	726	10,98	+ 1,20
Bottrop	1.616	106	6,57	+ 0,19
Dortmund	9.022	827	9,16	- 0,14
Gelsenkirchen	5.123	507	9,89	+ 0,47
Hagen	3.010	266	8,82	- 0,54
Hamm	2.070	226	10,93	+ 1,12
Herne	2.690	287	10,65	+ 0,63
Münster	4.462	230	5,16	- 0,10
<b>Kreise</b>				
Borken	940	66	7,02	- 0,08
Coesfeld	621	39	6,22	+ 0,32
Ennepe-Ruhr-Kreis	680	73	10,77	+ 0,56
Gütersloh	1.078	46	4,26	+ 0,26
Herford	836	51	6,04	+ 0,22
Hochsauerlandkreis	921	68	7,35	+ 0,30
Höxter	604	32	5,25	- 0,22
Lippe	1.207	85	7,04	+ 0,53
Märkischer Kreis	1.076	106	9,85	+ 0,35
Minden-Lübbecke	1.143	56	4,90	+ 0,42
Olpe	436	51	11,61	+ 2,21
Paderborn	957	68	7,10	+ 0,49
Recklinghausen	1.261	126	9,99	+ 0,03
Siegen-Wittgenstein	801	70	8,77	- 0,06
Soest	966	87	8,98	0,00
Steinfurt	1.010	72	7,13	+ 0,07
Unna	1.033	103	9,97	+ 0,31
Warendorf	702	49	6,98	- 0,65
<b>Nachrichtlich: Verwaltung LWL</b>	<b>13.190</b>	<b>1.079</b>	<b>8,18</b>	<b>+ 0,21</b>

Quelle: Unterlagen des LWL-Integrationsamts Westfalen aus der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe für das Jahr 2011

## Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im LWL-Integrationsamt Westfalen

**Postanschrift: LWL-Integrationsamt Westfalen, 48133 Münster;**

Besucheranschrift: Von-Vincke-Straße 23–25; Telefon: 0251 591-01 (Zentrale); Fax: 0251 591-6566

für den Bereich der Privatwirtschaft:

	im Bereich des örtlichen Trägers der Stadt	im Bereich des örtlichen Trägers des Kreises
<b>Eckard Amshove</b> Telefon: 0251 591-3821 E-Mail: eckard.amshove@lwl.org	Arnsberg, Bottrop, Recklinghausen	Hochsauerlandkreis, Recklinghausen
<b>Peter Baumhacker</b> Telefon: 0251 591-3579 E-Mail: peter.baumhacker@lwl.org	Siegen	Siegen-Wittgenstein
<b>Joachim Brüggemann</b> Telefon: 0251 591-3990 E-Mail: joachim.brueggemann@lwl.org	Lüdenscheid	Lippe, Minden-Lübbecke
<b>Stefan Englisch</b> Telefon: 0251 591-3829 E-Mail: stefan.englisch@lwl.org	Gladbeck	Soest, Märkischer Kreis
<b>Dieter Geuting</b> Telefon: 0251 591-3970 E-Mail: dieter.geuting@lwl.org	Paderborn, Bocholt	Höxter, Paderborn
<b>Carla Ihme</b> Telefon: 0251 591-3575 E-Mail: carla.ihme@lwl.org	Herne, Lippstadt	
<b>Frauke Johanterwage</b> Telefon: 0251 591-5887 E-Mail: frauke.johanterwage@lwl.org	Herten	Ennepe-Ruhr-Kreis, Gütersloh, Steinfurt
<b>Christina Jostmeier</b> Telefon: 0251 591-3483 E-Mail: christina.jostmeier@lwl.org	Hagen, Lünen, Iserlohn, Rheine, Witten	
<b>Michael Krieter</b> Telefon: 0251 591-5852 E-Mail: michael.krieter@lwl.org	Dorsten, Gelsenkirchen	Borken, Olpe, Warendorf
<b>Dr. Eva Beermann</b> Telefon: 0251 591-3815 E-Mail: eva.beermann@lwl.org	Detmold	
<b>Christel Mariß</b> Telefon: 0251 591-3762 E-Mail: christel.mariss@lwl.org	Herford, Minden, Münster, Unna	Herford, Unna
<b>Uschi Medding</b> Telefon: 0251 591-3563 E-Mail: uschi.medding@lwl.org		Coesfeld

	im Bereich des örtlichen Trägers der Stadt	im Bereich des örtlichen Trägers des Kreises
<b>Karin Rettig</b> Telefon: 0251 591-4510 E-Mail: karin.rettig@lwl.org	Castrop-Rauxel, Hamm	
<b>Dirk Rosendahl</b> Telefon: 0251 591-3290 E-Mail: dirk.rosendahl@lwl.org	Bielefeld, Dortmund, Gütersloh, Marl	
<b>Nicole Wortmann</b> Telefon: 0251 591-3771 E-Mail: nicole.wortmann@lwl.org	Bochum	

## für den Bereich des öffentlichen Dienstes:

<b>Eckard Amshove</b> Telefon: 0251 591-3821 E-Mail: eckard.amshove@lwl.org	<b>Regierungsbezirk Münster:</b> Stadt Bottrop, Stadt Dorsten, Stadt Gelsenkirchen, Stadt Gladbeck, Stadt Herten, Stadt Marl, Kreis Recklinghausen, Stadt Recklinghausen <b>Regierungsbezirk Arnsberg:</b> Stadt Arnsberg, Stadt Herne, Hochsauerlandkreis, Kreis Soest
<b>Dr. Eva Beermann</b> Telefon: 0251 591-3815 E-Mail: eva.beermann@lwl.org	<b>Regierungsbezirk Detmold:</b> Stadt Detmold, Stadt Herford
<b>Joachim Brüggemann</b> Telefon: 0251 591-3990 E-Mail: joachim.brueggemann@lwl.org	<b>Regierungsbezirk Arnsberg:</b> Stadt Lüdenscheid <b>Regierungsbezirk Detmold:</b> Stadt Bielefeld, Kreis Herford, Kreis Höxter, Kreis Lippe, Stadt Minden, Kreis Minden-Lübbecke, Stadt Paderborn, Kreis Paderborn <b>Regierungsbezirk Münster:</b> Kreis Borken, Stadt Gütersloh, Kreis Gütersloh
<b>Stefan Englisch</b> Telefon: 0251 591-3829 E-Mail: stefan.englisch@lwl.org	<b>Regierungsbezirk Arnsberg:</b> Kreis Olpe
<b>Carla Ihme</b> Telefon: 0251 591-3575 E-Mail: carla.ihme@lwl.org	<b>Regierungsbezirk Arnsberg:</b> Stadt Lippstadt
<b>Christina Jostmeier</b> Telefon: 0251 591-3483 E-Mail: christina.jostmeier@lwl.org	<b>Regierungsbezirk Arnsberg:</b> Stadt Hagen, Stadt Iserlohn, Stadt Witten, Kreis Unna <b>Regierungsbezirk Münster:</b> Kreis Warendorf, Stadt Bocholt, Stadt Rheine
<b>Karin Rettig</b> Telefon: 0251 591-4510 E-Mail: karin.rettig@lwl.org	<b>Regierungsbezirk Münster:</b> Stadt Castrop-Rauxel, Stadt Münster <b>Regierungsbezirk Arnsberg:</b> Stadt Hamm, Stadt Lünen
<b>Nicole Wortmann</b> Telefon: 0251 591-3771 E-Mail: nicole.wortmann@lwl.org	<b>Regierungsbezirk Arnsberg:</b> Stadt Bochum, Stadt Dortmund, Ennepe-Ruhr-Kreis, Märkischer Kreis, Kreis Siegen-Wittgenstein, Stadt Siegen <b>Regierungsbezirk Münster:</b> Kreis Coesfeld, Kreis Steinfurt

# Ansprechpersonen für die Bereiche Integrationsbegleitung und Integrationsfachdienste beim LWL-Integrationsamt Westfalen

## Sachbereichsleitung & Koordination Regionale Koordination IFD & Übergänge

Petra Dreyer  
Telefon: 0251 591-4724  
E-Mail: [petra.dreyer@lwl.org](mailto:petra.dreyer@lwl.org)

### Ansprechpersonen Regionale Koordination

#### Stadt Bielefeld und Kreise Gütersloh, Herford, Minden und Lippe

Gert Klüppel  
Telefon: 0251 591-8010  
E-Mail: [gert.klueppel@lwl.org](mailto:gert.klueppel@lwl.org)

#### Städte Gelsenkirchen, Bottrop, Gladbeck, Hamm, Münster und Kreise Borken, Coesfeld, Steinfurt, Warendorf

Gisela Lamberty-Overbeck  
Telefon: 0251 591-4727  
E-Mail: [gisela.lamberty-overbeck@lwl.org](mailto:gisela.lamberty-overbeck@lwl.org)

#### Städte Bochum, Herne, Hagen, Dortmund, Kreise Unna, Recklinghausen, Ennepe-Ruhr und Märkischer Kreis

Horst Kappeller  
Telefon: 02304 21334  
E-Mail: [horst.kappeller@lwl.org](mailto:horst.kappeller@lwl.org)

#### Hochsauerlandkreis und Kreise Höxter, Olpe, Paderborn, Siegen und Soest

Reinhold Heeringa  
Telefon: 02952 889-732  
E-Mail: [reinhold.heeringa@lwl.org](mailto:reinhold.heeringa@lwl.org)

### Ansprechpersonen Schwerpunkt Arbeitstraining

#### Kreise Borken, Coesfeld, Ennepe-Ruhr Kreis, Kreis Hagen, Hochsauerlandkreis, Märkischer Kreis, Kreis I Olpe, Kreis Siegen-Wittgenstein, Kreis Steinfurt

Claudia Daldrup  
Telefon: 0251 591-6545  
E-Mail: [claudia.daldrup@lwl.org](mailto:claudia.daldrup@lwl.org)

#### Städte Bochum, Bottrop, Gelsenkirchen, Herne, Dortmund, Hamm und Kreise Recklinghausen, Höxter, Paderborn, Soest, Unna, Warendorf

Katja Plettenberg-Schrappner  
Telefon: 0251 591-3200  
E-Mail: [katja.plettenberg-schrappner@lwl.org](mailto:katja.plettenberg-schrappner@lwl.org)

#### Städte Münster, Bielefeld und Kreise Gütersloh, Lippe, Minden-Lübbecke, Herford

Reinhard Hötten  
Telefon: 0251 591-3763  
E-Mail: [reinhard.hoetten@lwl.org](mailto:reinhard.hoetten@lwl.org)

### **Ansprechpersonen Übergänge**

#### **Bereich Übergang WfbM**

Dr. Monika Peters

Telefon: 025105915746

E-Mail: monika.peters@lwl.org

#### **Bereich Übergang Psychiatrie**

Gert Klüppel

Telefon: 0251 591-8010

E-Mail: gert.klueppel@lwl.org

### **Ansprechpersonen Fachdienste für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen**

**siehe unter jeweiligem Fachdienst**

# Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe



**Integrationsfachdienst**

***Arbeit ohne Hinderung***

## **Stadt Bielefeld und Kreis Gütersloh**

Integrationsfachdienst  
Königsweg 10, 33617 Bielefeld  
Fax: 0521 144-4495

Kontakt: Ulf Ballstaedt  
Telefon: 0521 144-4540  
E-Mail: ulf.ballstaedt@ifd-westfalen.de

## **Städte Bochum und Herne**

Integrationsfachdienst  
Westring 26, 44787 Bochum  
Fax: 0234 9133-188

Kontakt: Frank Schöpfer  
Telefon: 0234 9133-170  
E-Mail: frank.schoepper@ifd-westfalen.de

## **Kreis Coesfeld und Borken**

Integrationsfachdienst  
Röntgenstraße 6, 46325 Borken  
Fax: 02861 8029-115

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

## **Stadt Dortmund**

Integrationsfachdienst  
Franziskanerstraße 3, 44143 Dortmund  
Fax: 0231 589784-29

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

## **Städte Gelsenkirchen, Bottrop, Gladbeck**

Integrationsfachdienst  
Bahnhofsvorplatz 4, 45879 Gelsenkirchen  
Fax: 0209 957146-69

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

## **Stadt Hagen/Ennepe-Ruhr-Kreis**

Integrationsfachdienst  
Hochstraße 83c, 58095 Hagen  
Fax: 02331 9184-53

Kontakt: Olav Kranz  
Telefon: 02331 9184-55  
E-Mail: olav.kranz@ifd-westfalen.de

**Stadt Hamm**

Integrationsfachdienst  
Caldenhofer Weg 225, 59063 Hamm  
Fax: 02381 587-124

Kontakt: Dirk Henning  
Telefon: 02381 587-175  
E-Mail: dirk.henning@ifd-westfalen.de

**Kreis Herford**

Integrationsfachdienst  
Hansastraße 33, 32049 Herford  
Fax: 05221 189-725

Kontakt: Bärbel Krächan  
Telefon: 05221 189-6195  
E-Mail: b.kraechan@ifd-herford.de

**Hochsauerlandkreis**

Integrationsfachdienst  
Schützenstraße 10, 59872 Meschede  
Fax: 0291 95295-20

Kontakt: Axel Wohlmeiner  
Telefon: 0291 95295-10  
E-Mail: axel.wohlmeier@ifd-westfalen.de

**Kreis Lippe**

Integrationsfachdienst  
Braunenbrucher Weg 18, 32758 Detmold  
Fax: 05231 6403-66

Kontakt: Michael Dillenburg  
Telefon: 05231 6403-49  
E-Mail: michael.dillenburg@ifd-westfalen.de

**Märkischer Kreis**

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

Kontakt: Andreas Schnippering  
Telefon: 02351 46-3555  
E-Mail: andreas.schnippering@ifd-westfalen.de

**Kreis Minden-Lübbecke**

Integrationsfachdienst  
Hermannstraße 21, 32423 Minden  
Fax: 0571 38546-18

Kontakt: Martin Meister  
Telefon: 0571 38546-12  
E-Mail: martin.meister@ifd-westfalen.de

**Stadt Münster**

Integrationsfachdienst  
Dahlweg 112, 48153 Münster  
Fax: 0251 986289-19

Kontakt: Annemarie Stückenschneider  
Telefon: 0251 986289-33  
E-Mail: annemarie.stueckenschneider@ifd-westfalen.de

**Kreise Paderborn und Höxter**

Integrationsfachdienst  
Bahnhofstraße 1, 33102 Paderborn  
Fax: 05251 87869-48

Kontakt: Markus Deppe  
Telefon: 05251 87869-45  
E-Mail: markus.deppe@ifd-westfalen.de

## **Kreis Recklinghausen**

Integrationsfachdienst  
Kaiserwall 19, 45657 Recklinghausen  
Fax: 02361 93664-17

Kontakt: Werner Bogs  
Telefon: 02361 93664-21  
E-Mail: werner.bogs@ifd-westfalen.de

## **Kreise Siegen und Olpe**

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

Kontakt: Nicole Caemerlynck  
Telefon: 0271 703252-50  
E-Mail: nicole.caemerlynck@ifd-westfalen.de

## **Kreis Soest**

Integrationsfachdienst  
Cappelstraße 44, 59555 Lippstadt  
Fax: 02941 752-129

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

## **Kreis Steinfurt**

Integrationsfachdienst  
Breite Straße 10, 49477 Ibbenbüren  
Fax: 05451 5948-60

Kontakt: Ludger Lünenborg  
Telefon: 05451 5948-0  
E-Mail: ludger.luenenborg@ifd-westfalen.de

## **Kreis Unna**

Integrationsfachdienst  
Graf-Adolf-Platz 3, 58239 Schwerte  
Fax: 02304 2409-22

Kontakt: Angelika Schindler  
Telefon: 02304 2409-012  
E-Mail: angelika.schindler@ifd-westfalen.de

## **Kreis Warendorf**

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

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

# IFD-Fachberaterinnen und Fachberater für Menschen mit Sehbehinderungen in Westfalen-Lippe

## IFD Gelsenkirchen

Bahnhofsvorplatz 4  
45879 Gelsenkirchen

- **Daniela Kling**

IFD-Fachberaterin im Bereich der begleitenden Hilfen/Sicherung und Bereich Übergang Schule–Beruf/STAR in den Kreisen Recklinghausen, Unna, den Städten Bottrop, Gelsenkirchen, Bochum, Herne, Dortmund  
Telefon: 0209 957146-31  
Fax: 0209 957146-69  
E-Mail: [daniela.kling@ifd-westfalen.de](mailto:daniela.kling@ifd-westfalen.de)

- **Claudia Lange**

IFD-Fachberaterin im Bereich Übergang Schule–Beruf/STAR in den Kreisen Recklinghausen, Unna, den Städten Bottrop, Gelsenkirchen, Bochum, Herne, Dortmund  
Telefon: 0209 95 71 46-511  
Fax: 0209 95 71 46-69  
E-Mail: [claudia.lange@ifd-westfalen.de](mailto:claudia.lange@ifd-westfalen.de)

## IFD Münster

Dahlweg 112  
48153 Münster

- **Andreas Kramer**

IFD-Fachberater im Bereich der begleitenden Hilfen/Sicherung in den Kreisen Borken, Coesfeld, Steinfurt, Warendorf und der Stadt Münster  
Telefon: 0251 986289-41  
Fax: 0251 986289-15  
Mobil: 0160 93767333  
E-Mail: [andreas.kramer@ifd-westfalen.de](mailto:andreas.kramer@ifd-westfalen.de)

- **Andreas Ottlips**

IFD-Fachberater im Bereich Übergang Schule–Beruf/STAR in den Kreisen Borken, Coesfeld, Steinfurt, Warendorf und der Stadt Münster  
Telefon: 0251 986289-37  
Fax: 0251 986289-15  
E-Mail: [andreas.ottlips@ifd-westfalen.de](mailto:andreas.ottlips@ifd-westfalen.de)

## **IFD Paderborn – Höxter**

Bahnhofstraße 1  
33102 Paderborn

- **Nha Cao**

IFD-Fachberaterin im Bereich der begleitenden Hilfen/Sicherung und Bereich Übergang Schule–Beruf/STAR in den Kreisen Gütersloh, Herford, Lippe, Soest und der Stadt Hamm  
Telefon: 05251 87356-29  
Fax: 05251 87356-19  
Mobil: 0151 24289442  
E-Mail: nha.cao@ifd-westfalen.de

- **Annika Mattern**

IFD-Fachberaterin im Bereich der begleitenden Hilfen/Sicherung und Bereich Übergang Schule–Beruf/STAR in den Kreisen Höxter, Paderborn, Minden-Lübbecke und der Stadt Bielefeld  
Telefon: 05251 87356-30  
Fax: 05251 87356-19  
Mobil: 0176 392 52 411  
E-Mail: annika.mattern@ifd-westfalen.de

## **IFD Siegen**

Seelbacher Weg 15  
57072 Siegen

- **Uwe Kreutz**

IFD-Fachberater im Bereich der begleitenden Hilfen/Sicherung und Bereich Übergang Schule–Beruf/STAR in den Kreisen Siegen-Wittenstein, Olpe, dem Ennepe-Ruhr-Kreis, dem Hochsauerlandkreis, dem Märkischen Kreis und der Stadt Hagen  
Telefon: 0271 703252-51  
Fax: 0271 703252-59  
Mobil: 0173 8897955  
E-Mail: uwe.kreutz@ifd-westfalen.de

## **IFD im Kreis Soest**

Cappelstraße 44  
59555 Lippstadt

- **Joana Kwiatkowska**

IFD-Fachberaterin im Bereich Übergang Schule–Beruf/STAR im Kreis Soest  
Telefon: 02941 752-253  
Fax: 02941 752-129  
Mobil: 0175 7476570  
E-Mail: joanna.kwiatkowska@ifd-westfalen.de

# Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts in Westfalen-Lippe

## Städte

### Stadt Arnsberg

Behindertenhilfe  
Rathausplatz 1  
59759 Arnsberg  
Telefon: 02932 201-0

### Stadt Bielefeld

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

### Stadt Bocholt

Fachstelle Behinderte  
Menschen  
Berliner Platz 2/  
Shopping Arkaden  
46395 Bocholt  
Telefon: 02871 953-0

### Stadt Bochum

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

### Stadt Bottrop

Hilfen für Menschen mit  
Behinderung  
Berliner Platz 7  
46236 Bottrop  
Telefon: 02041 70-30

### Stadt

#### Castrop-Rauxel

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

#### Stadt Detmold

Örtliche Fürsorgestelle  
Grabenstraße 1  
32756 Detmold  
Telefon: 05231 977-0

#### Stadt Dorsten

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

#### Stadt Dortmund

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

#### Stadt Gelsenkirchen

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

### Stadt Gladbeck

Fachdienst Behinderte  
Menschen im Beruf  
Wilhelmstraße 8  
Büroturm 1  
45964 Gladbeck  
Telefon: 02043 99-0

### Stadt Gütersloh

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

### Stadt Hagen

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

### Stadt Hamm

Fachstelle Behinderte  
Menschen im Beruf  
Sachsenweg 6  
59073 Hamm  
Telefon: 02381 17-6750

### Stadt Herford

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

### Stadt Herne

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

### Stadt Herten

Fachstelle für behinderte  
Menschen im Beruf  
(ehemals Knappschaft)  
Kurt-Schumacher-  
Straße 41  
45699 Herten  
Telefon: 02366 303-0

### Stadt Iserlohn

Örtliche Fürsorgestelle  
für behinderte  
Menschen  
Werner-Jacobi-Platz 12  
58636 Iserlohn  
Telefon: 02371 217-0

### Stadt Lippstadt

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

### Stadt Lüdenscheid

Fachstelle Behinderte  
Menschen im Beruf  
Rathausplatz 2  
58507 Lüdenscheid  
Telefon: 02351 17-0

## **Stadt Lünen**

Hilfe für Behinderte  
im Arbeitsleben  
(Fürsorgestelle)  
Willy-Brandt-Platz 1  
44532 Lünen  
Telefon: 02306 104-0

## **Stadt Marl**

Fachstelle für Behinderte  
Menschen im Beruf  
Creiler Platz 1  
45768 Marl  
Telefon: 02365 99-0

## **Stadt Minden**

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

## **Stadt Münster**

Fachstelle Behinderte  
Menschen im Beruf  
Hafenstraße 8  
48153 Münster  
Telefon: 0251 492-0

## **Stadt Paderborn**

Fachstelle Behinderte  
Menschen im Beruf  
Am Abdinghoff 11  
33098 Paderborn  
Telefon: 05251 88-0

## **Stadt**

### **Recklinghausen**

Transferleistungen  
Stadthaus F  
Löhrhofstraße 20  
45657 Recklinghausen  
Telefon: 02361 500

## **Stadt Rheine**

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

## **Stadt Siegen**

Örtliche Fürsorge für Be-  
hinderte  
Rathaus Weidenau  
Weidenauer Straße 215  
57076 Siegen  
Telefon: 0271 404-2911

## **Stadt Witten**

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

## **Kreise**

### **Kreis Borken**

Hilfen bei Behinderung  
in Arbeit  
Burloer Straße 93  
46325 Borken  
Telefon: 02861 82-0

### **Kreis Coesfeld**

Fachstelle für behinderte  
Menschen im Beruf  
Schützenwall 16  
48653 Coesfeld  
Telefon: 02541 18-0

### **Ennepe-Ruhr-Kreis**

Fachstelle Behinderte  
Menschen im Beruf  
Hauptstraße 92  
58332 Schwelm  
Telefon: 02336 930

### **Kreis Gütersloh**

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

### **Kreis Herford**

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

## **Hochsauerlandkreis**

Fachstelle Behinderte  
Menschen im Beruf  
Kreishaus Brilon  
Am Rothaarsteig 1  
59929 Brilon  
Telefon: 02961 94-0

### **Kreis Höxter**

Schwerbehinderung und  
Arbeitsplatz  
Moltkestraße 12  
37671 Höxter  
Telefon: 05271 965-0

### **Kreis Lippe**

Fachstelle für behinderte  
Menschen im Beruf  
Felix-Fechenbach-  
Straße 5  
32756 Detmold  
Telefon: 05231 62-0

### **Märkischer Kreis**

Fachstelle für behinderte  
Menschen im Beruf  
Kreishaus II  
Bismarckstraße 17  
58762 Altena  
Telefon: 02352 9666-0

## **Kreis**

### **Minden-Lübbecke**

Fachstelle Behinderte  
Menschen im Beruf  
Portastraße 13  
32423 Minden  
Telefon: 0571 807-0

**Kreis Olpe**

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

**Kreis Paderborn**

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

**Kreis****Recklinghausen**

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

**Kreis****Siegen-Wittgenstein**

Schwerbehindertenan-  
gelegenheiten für  
Menschen im Beruf  
Koblenzer Straße 73  
57072 Siegen  
Telefon: 0271 333-0

**Kreis Soest**

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

**Kreis Steinfurt**

Hilfen bei Behinderung  
in Arbeit  
Tecklenburger Straße 10  
48565 Steinfurt  
Telefon: 02551 69-0

**Kreis Unna**

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

**Kreis Warendorf**

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

## Leistungen der örtlichen Träger in Westfalen-Lippe im Jahr 2011

Technische Arbeitshilfen gemäß § 19 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Städte</b>				
Arnsberg	4	2	2	7.627,80
Bielefeld	16	5	11	18.125,36
Bocholt	5	3	2	12.181,35
Bochum	7	4	3	14.816,46
Bottrop	7	3	4	18.487,92
Castrop-Rauxel	2	0	2	926,19
Detmold	7	7	0	3.418,33
Dorsten	1	1	0	1.933,05
Dortmund	33	12	21	56.887,97
Gelsenkirchen	20	8	12	48.744,21
Gladbeck	6	5	1	13.117,18
Gütersloh	4	3	1	4.279,98
Hagen	9	6	3	38.655,86
Hamm	2	2	0	5.755,00
Herford	13	11	2	12.254,23
Herne	68	21	47	104.177,09
Herten	5	4	1	15.500,77
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	5	3	2	20.363,96
Lüdenscheid	1	1	0	1.284,01
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	4	2	2	3.273,00
Minden	10	5	5	4.518,40
Münster	34	22	12	65.781,66
Paderborn	6	4	2	12.690,12
Recklinghausen	10	3	7	24.367,80
Rheine	2	1	1	699,73
Siegen	12	7	5	21.123,56
Witten	4	0	4	11.679,00

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Kreise</b>				
Borken	4	4	0	8.298,04
Coesfeld	9	4	5	20.042,23
Ennepe-Ruhr-Kreis	7	4	3	8.711,00
Gütersloh	6	2	4	10.185,88
Herford	6	1	5	2.754,29
Hochsauerlandkreis	6	2	4	1.540,33
Höxter	1	1	0	2.168,86
Lippe	2	1	1	7.231,00
Märkischer Kreis	0	0	0	0,00
Minden-Lübbecke	4	3	1	5.987,00
Olpe	2	2	0	8.582,20
Paderborn	5	3	2	12.622,02
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Siegen-Wittgenstein	15	11	4	35.151,44
Soest	38	21	17	35.004,22
Steinfurt	28	20	8	32.609,07
Unna	13	6	7	9.922,18
Warendorf	16	14	2	32.115,80
<b>Gesamt</b>	<b>459</b>	<b>244</b>	<b>215</b>	<b>775.595,55</b>

\* Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

## Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes gemäß § 20 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Städte</b>				
Arnsberg	0	0	0	0,00
Bielefeld	7	2	5	8.844,44
Bocholt	2	1	1	17.009,06
Bochum	1	1	0	10.387,27
Bottrop	1	0	1	10.068,43
Castrop-Rauxel	0	0	0	0,00
Detmold	0	0	0	0,00
Dorsten	0	0	0	0,00
Dortmund	8	1	7	61.727,98
Gelsenkirchen	2	2	0	11.225,21
Gladbeck	0	0	0	0,00
Gütersloh	1	1	0	10.015,93
Hagen				5.879,91**
Hamm	0	0	0	0,00
Herford	2	1	1	1.141,81
Herne	0	0	0	0,00
Herten	3	2	1	51.237,20
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lüdenscheid	0	0	0	0,00
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	1	0	1	117,00
Münster	8	5	3	10.840,05
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	5	1	4	12.872,69
Rheine	0	0	0	0,00
Siegen	1	0	1	1.664,00
Witten	1	1	0	2.485,00

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Kreise</b>				
Borken	0	0	0	0,00
Coesfeld	2	1	1	4.973,36
Ennepe-Ruhr-Kreis	2	1	1	11.724,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Herford	3	2	1	1.181,18
Hochsauerlandkreis	3	0	3	5.878,73
Höxter	2	0	2	725,70
Lippe	0	0	0	0,00
Märkischer Kreis	1	0	1	10.014,44
Minden-Lübbecke	0	0	0	0,00
Olpe	2	2	0	54.930,45
Paderborn	2	2	0	23.521,22
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Siegen-Wittgenstein	7	6	1	19.701,06
Soest	4	3	1	21.960,65
Steinfurt	6	5	1	20.906,44
Unna	8	1	7	30.435,07
Warendorf	1	1	0	2.227,00
<b>Gesamt</b>	<b>86</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>423.695,28</b>

\* Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

\*\* Bei dieser Maßnahme aus 2010 erfolgte die Auszahlung in 2011.

## Hilfen zur wirtschaftlichen Selbständigkeit gemäß §21 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Städte</b>				
Arnsberg	1	0	1	1.717,82
Bielefeld	2	1	1	5.170,25
Bocholt	2	1	1	1.947,73
Bochum	2	2	0	1.785,10
Bottrop	0	0	0	0,00
Castrop-Rauxel	2	2	0	1.296,82
Detmold	0	0	0	0,00
Dorsten	1	0	1	9.004,08
Dortmund	3	0	3	20.000,00
Gelsenkirchen	6	6	0	99.900,00
Gladbeck	1	1	0	3.057,79
Gütersloh	0	0	0	0,00
Hagen**	1	1	0	0,00
Hamm	0	0	0	0,00
Herford	0	0	0	0,00
Herne	0	0	0	0,00
Herten	0	0	0	0,00
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lüdenscheid	0	0	0	0,00
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	0	0	0	0,00
Münster	0	0	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Rheine	0	0	0	0,00
Siegen	2	2	0	18.775,00
Witten	2	1	1	15.601,00

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Kreise</b>				
Borken	3	3	0	10.347,07
Coesfeld	1	1	0	738,55
Ennepe-Ruhr-Kreis	2	1	1	2.313,00
Gütersloh**	0	0	0	361,19
Herford	1	1	0	4.950,00
Hochsauerlandkreis	0	0	0	0,00
Höxter	0	0	0	0,00
Lippe	0	0	0	0,00
Märkischer Kreis	1	0	1	8.801,68
Minden-Lübbecke	0	0	0	0,00
Olpe	1	0	1	2.024,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0,00
Soest	1	1	0	20.000,00
Steinfurt	9	7	2	19.637,25
Unna**	1	1	0	0,00
Warendorf	0	0	0	0,00
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>247.428,33</b>

\* Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

\*\* Bewilligung und Auszahlung liegen in unterschiedlichen Haushaltsjahren.

## Wohnungshilfe gemäß § 22 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Städte</b>				
Arnsberg	0	0	0	0,00
Bielefeld	2	0	2	213,01
Bocholt	0	0	0	0,00
Bochum	1	1	0	2.564,99
Bottrop	0	0	0	0,00
Castrop-Rauxel	0	0	0	0,00
Detmold	0	0	0	0,00
Dorsten	0	0	0	0,00
Dortmund	1	0	1	77.950,35
Gelsenkirchen	0	0	0	0,00
Gladbeck	0	0	0	0,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Hagen	0	0	0	0,00
Hamm	0	0	0	0,00
Herford	0	0	0	0,00
Herne	1	0	1	2.475,32
Herten	1	0	1	393,27
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lüdenscheid	0	0	0	0,00
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	0	0	0	0,00
Münster	6	5	1	1.793,18
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	1	0	1	4.284,00
Rheine	0	0	0	0,00
Siegen	0	0	0	0,00
Witten	0	0	0	0,00

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Kreise</b>				
Borken	0	0	0	0,00
Coesfeld	0	0	0	0,00
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	0	0	0,00
Gütersloh	0	0	0	0,00
Herford	1	1	0	15.000,00
Hochsauerlandkreis	0	0	0	0,00
Höxter	0	0	0	0,00
Lippe	0	0	0	0,00
Märkischer Kreis	0	0	0	0,00
Minden-Lübbecke	0	0	0	0,00
Olpe	0	0	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Siegen-Wittgenstein	0	0	0	0,00
Soest	4	4	0	3.439,60
Steinfurt	0	0	0	0,00
Unna	0	0	0	0,00
Warendorf	0	0	0	0,00
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>108.113,72</b>

\* Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

## Leistungen in besonderen Lebenslagen gemäß § 25 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Städte</b>				
Arnsberg	0	0	0	0,00
Bielefeld	2	1	1	510,00
Bocholt	0	0	0	0,00
Bochum	0	0	0	0,00
Bottrop	0	0	0	0,00
Castrop-Rauxel	0	0	0	0,00
Detmold	0	0	0	0,00
Dorsten	0	0	0	0,00
Dortmund	3	1	2	6.674,79
Gelsenkirchen	1	0	1	1.418,00
Gladbeck	1	1	0	1.159,56
Gütersloh	0	0	0	0,00
Hagen	0	0	0	0,00
Hamm	0	0	0	0,00
Herford	0	0	0	0,00
Herne	0	0	0	0,00
Herten	0	0	0	0,00
Iserlohn	0	0	0	0,00
Lippstadt	0	0	0	0,00
Lüdenscheid	0	0	0	0,00
Lünen	0	0	0	0,00
Marl	0	0	0	0,00
Minden	2	2	0	640,96
Münster**	1	1	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	0	0	0	0,00
Rheine	1	1	0	858,94
Siegen	4	1	3	3.080,86
Witten	2	1	1	3.568,00

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Kreise</b>				
Borken	0	0	0	0,00
Coesfeld	0	0	0	0,00
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	0	0	0,00
Gütersloh	1	1	0	95,20
Herford	0	0	0	0,00
Hochsauerlandkreis	1	0	1	668,16
Höxter	2	2	0	1.476,20
Lippe	0	0	0	0,00
Märkischer Kreis	0	0	0	0,00
Minden-Lübbecke	0	0	0	0,00
Olpe	0	0	0	0,00
Paderborn	0	0	0	0,00
Recklinghausen	2	0	2	314,40
Siegen-Wittgenstein	2	2	0	542,39
Soest	0	0	0	0,00
Steinfurt	7	3	4	2.265,90
Unna	0	0	0	0,00
Warendorf	2	2	0	890,00
<b>Gesamt</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>24.163,36</b>

\* Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

\*\* Bewilligung und Auszahlung liegen in unterschiedlichen Haushaltsjahren.

## Leistungen an Arbeitgeber zur Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitshilfen gemäß § 26 SchwbAV

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Städte</b>				
Arnsberg	32	23	9	82.859,03
Bielefeld	108	62	46	145.589,65
Bocholt	7	11	8	27.834,66
Bochum	227	135	92	362.799,49
Bottrop	45	42	3	89.948,45
Castrop-Rauxel	16	8	8	22.006,07
Detmold	17	5	12	41.843,60
Dorsten	3	1	3	4.295,17
Dortmund	217	121	96	348.559,99
Gelsenkirchen	100	52	48	209.160,73
Gladbeck	35	23	12	66.166,92
Gütersloh	32	17	15	41.300,08
Hagen	65	43	30	112.414,16
Hamm	51	34	24	163.936,99
Herford	32	14	18	34.849,50
Herne	0	0	0	0,00
Herten	5	1	4	6.457,27
Iserlohn	12	10	2	14.025,50
Lippstadt	12	8	4	23.236,20
Lüdenscheid	28	12	16	33.413,45
Lünen	15	10	10	13.013,98
Marl	57	31	26	108.167,00
Minden	21	16	5	46.654,41
Münster	113	52	61	207.106,46
Paderborn	8	7	1	16.753,02
Recklinghausen	35	19	16	51.255,96
Rheine	17	11	6	61.629,11
Siegen	25	13	12	60.447,78
Witten	27	22	20	99.974,00

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Kreise</b>				
Borken	53	39	14	106.142,12
Coesfeld	43	20	23	60.848,57
Ennepe-Ruhr-Kreis	61	63	26	213.613,00
Gütersloh	41	28	15	80.413,05
Herford	20	8	12	27.525,12
Hochsauerlandkreis	25	16	12	78.742,08
Höxter	8	6	2	29.573,07
Lippe	25	18	16	117.189,00
Märkischer Kreis	132	110	45	235.571,99
Minden-Lübbecke	45	29	16	95.896,64
Olpe	22	15	7	67.063,47
Paderborn	7	5	2	10.006,02
Recklinghausen	14	7	7	13.747,08
Siegen-Wittgenstein	61	55	16	229.301,01
Soest	74	48	26	76.105,77
Steinfurt	133	87	48	348.235,09
Unna	99	65	46	90.541,04
Warendorf	40	28	16	100.861,01
<b>Gesamt</b>	<b>2.265</b>	<b>1.450</b>	<b>956</b>	<b>4.477.073,76</b>

\* Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

## Leistungen der örtlichen Träger insgesamt

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Städte</b>				
Arnsberg	37	25	12	92.204,65
Bielefeld	137	71	66	178.452,71
Bocholt	16	16	12	58.972,80
Bochum	238	143	95	392.353,31
Bottrop	53	45	8	118.504,80
Castrop-Rauxel	20	10	10	24.229,08
Detmold	24	12	12	45.261,93
Dorsten	5	2	4	15.232,30
Dortmund	265	135	130	571.801,03
Gelsenkirchen	129	68	61	370.448,15
Gladbeck	43	30	13	83.501,45
Gütersloh	37	21	16	55.595,99
Hagen	75	50	33	156.949,93
Hamm	53	36	24	169.691,99
Herford	47	26	21	48.245,54
Herne	69	21	48	106.652,41
Herten	14	7	7	73.588,51
Iserlohn	12	10	2	14.025,50
Lippstadt	17	11	6	43.600,16
Lüdenscheid	29	13	16	34.697,46
Lünen	15	10	10	13.013,98
Marl	61	33	28	111.440,00
Minden	34	23	11	51.930,77
Münster	162	85	77	285.521,35
Paderborn	14	11	3	29.443,14
Recklinghausen	51	23	28	92.780,45
Rheine	20	13	7	63.187,78
Siegen	44	23	21	105.091,20
Witten	36	29	13	133.307,00

	Anzahl der Maßnahmen*	Anzahl der betroffenen schwerbehinderten Menschen		Auszahlung in Euro
		Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Kreise</b>				
Borken	60	46	14	124.787,23
Coesfeld	55	26	29	86.602,71
Ennepe-Ruhr-Kreis	72	69	31	236.361,00
Gütersloh	48	31	19	91.055,32
Herford	31	13	18	51.410,59
Hochsauerlandkreis	35	18	20	86.829,30
Höxter	13	9	4	33.943,83
Lippe	27	19	17	124.420,00
Märkischer Kreis	134	110	47	254.388,11
Minden-Lübbecke	49	32	17	101.883,64
Olpe	28	19	8	132.600,12
Paderborn	14	10	4	46.149,26
Recklinghausen	16	7	9	14.061,48
Siegen-Wittgenstein	83	74	21	284.695,90
Soest	121	77	44	156.510,24
Steinfurt	183	122	63	423.653,75
Unna	121	73	60	130.898,29
Warendorf	59	45	18	136.093,81
<b>Gesamt</b>	<b>2.906</b>	<b>1.802</b>	<b>1.237</b>	<b>6.056.069,95</b>

\* Einzelne Maßnahmen können sich auf mehrere schwerbehinderte Menschen beziehen.

### Örtliche Träger des Schwerbehindertenrechts: Anzahl der Hausbesuche, Betriebsbesuche und Beteiligung an Versammlungen schwerbehinderter Menschen

	Hausbesuche	Betriebsbesuche insgesamt	Betriebsbesuche außerhalb von Kündigungs-/ Leistungsfällen	Versammlungen schwerbehinderter Menschen
<b>Städte</b>				
Arnsberg	8	0	21	1
Bielefeld	0	95	15	4
Bocholt	3	32	8	1
Bochum	21	0	89	15
Bottrop	0	68	23	2
Castrop-Rauxel	8	45	0	3
Detmold	0	57	35	3
Dorsten	9	23	10	1
Dortmund	0	0	43	3
Gelsenkirchen	3	94	13	7
Gladbeck	0	48	123	0
Gütersloh	2	84	31	6
Hagen	0	21	4	2
Hamm	12	0	25	11
Herford	4	54	41	3
Herne	2	39	8	2
Herten	14	45	0	0
Iserlohn	0	71	25	1
Lippstadt	4	29	21	1
Lüdenscheid	0	0	15	0
Lünen	1	51	31	2
Marl	0	80	0	2
Minden	0	0	0	0
Münster	0	104	40	0
Paderborn	0	9	0	0
Recklinghausen	2	84	28	1
Rheine	2	69	6	0
Siegen	1	52	40	3
Witten	0	195	68	2

	Hausbesuche	Betriebsbesuche insgesamt	Betriebsbesuche außerhalb von Kündigungs-/ Leistungsfällen	Versammlungen schwerbehinderter Menschen
<b>Kreise</b>				
Borken	1	90	22	2
Coesfeld	1	62	16	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	34	184	27	8
Gütersloh	5	81	11	0
Herford	31	104	48	4
Hochsauerlandkreis	0	150	22	1
Höxter	1	40	26	0
Lippe	5	0	23	0
Märkischer Kreis	22	0	85	6
Minden-Lübbecke	1	103	25	3
Olpe	2	130	96	0
Paderborn	0	21	7	0
Recklinghausen	3	19	14	1
Siegen-Wittgenstein	5	157	11	4
Soest	16	128	16	3
Steinfurt	46	306	4	2
Unna	1	98	15	3
Warendorf	2	112	9	3
<b>Gesamt</b>	<b>272</b>	<b>3.234</b>	<b>1.240</b>	<b>116</b>

## Neugründungen und Erweiterungen von Integrationsprojekten in 2011

Betrieb/Träger	Ort	Geschäftsfeld	Personalstruktur	
			zusätzliche Arbeitsplätze gesamt	zusätzliche Arbeitsplätze Zielgruppe
Haxterpark GmbH	Paderborn	Gastronomie, Golfplatzpflege	26	16
Gärtnerei Borgert, Integrationsabteilung	Coesfeld	Garten- und Landschaftspflege	3	3
Alexianer Textilpflege GmbH	Münster	Wäscherei, Gastronomie	12	7
Büttner Service GmbH, Integrationsabteilung	Münster	Garten- und Landschaftspflege	5	2
Integrationsdienste Volmarstein GmbH	Wetter	Prüfung von elektrischen Betriebsmitteln	5	3
Güde GmbH, Integrationsabteilung	Plettenberg	Industrielle Dienstleistungen	6	6
Alexianer Textilpflege GmbH	Münster	Logistikleistungen	12	6
Bäckerei Hesse GmbH & Co. KG, Integrationsabteilung	Kirchhundem	Bäckerei	3	2
Bäckermeister Grobe GmbH & Co. KG, Integrationsabteilung	Dortmund	Bäckerei	6	3
Grenzland Reha- und Betreuungs GmbH	Ahaus	Wäscherei	2	2
Carint GmbH	Unna	Lebensmitteleinzelhandel	6	3
Jugendwerkstatt Haltern GmbH, Integrationsabteilung	Haltern	Garten- und Landschaftspflege	5	2
Diakonische Integrationsbetriebe Dortmund-Bochum-Lünen GmbH	Bochum	Lebensmitteleinzelhandel	16	8
Kiebitzhof GmbH	Gütersloh	Bäckerei-Verpackung	5	3
Lippischer Kombi-Service GmbH	Detmold	Kantinenbewirtschaftung	1	1
Die Brücke GmbH	Bad Lippspringe	Wäscherei	21	14
AUB GmbH	Marsberg	Montage/Verpackung	4	4
Transfair-Montage GmbH	Reken	Montage	3	2
GC-Bestfood GmbH	Lippetal	Kantinenbewirtschaftung	5	3
Caritas Dienstleistungsbetriebe GmbH	Dortmund	Dienstleistungen	10	5
Akquisecenter Manuela Käding Schwelm	Schwelm	Telefonservice	2	2
Wilhelm Theilmeier GmbH & Co. KG, Integrationsabteilung	Alverskirchen	Garten- und Landschaftspflege/ Garten- und Landschaftsbau	3	3
Ecoverde Hamm UG	Hamm	Garten- und Landschaftspflege	5	3

Betrieb/Träger	Ort	Geschäftsfeld	Personalstruktur	
			zusätzliche Arbeitsplätze gesamt	zusätzliche Arbeitsplätze Zielgruppe
Märkische Reha-Kliniken GmbH, Integrationsabteilung	Lüdenscheid	Fahrdienst	4	4
Holzverarbeitung Voss	Hagen	Holverarbeitung, Verpackungen aus Holz	5	3
Evangelische Stiftung Ummeln – Integrative Servicegesellschaft mbH	Bielefeld	Bistro/Mensa/Café	3	1
Diakonische Dienstleistungs- betriebe Wittekindshof GmbH	Bad Oeynhausien	Großküche, Catering	41	17
Integra Carekauf Getränkemarkt	Lippstadt	Einzelhandel – Carekauf	1	1
Lernen fördern – Dienstleistungen gGmbH	Emsdetten	Industrielle Dienstleistungen/ Naturbettwaren	5	3
Lemgo Cantina gemeinnützige GmbH	Lemgo	Mensabewirtschaftung	6	3
Lebenshilfe Dienstleistungen Ostvest gGmbH	Waltrop	Mensabewirtschaftung	7	4
<b>Gesamtsumme</b>			<b>238</b>	<b>139</b>

## Notizen

---

