

BIH Jahresbericht 2014 | 2015

Arbeit & Inklusion



BIH-Jahresbericht 2014 | 2015
Arbeit & Inklusion

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Von-Vincke-Straße 23-25, 48143 Münster, bih@integrationsaemter.de, www.integrationsaemter.de/bih

Redaktion: Ulrich Adlhoj (verantw. Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. Verlag), Ulrich Jakob Hofmann

Tabellen und Diagramme: Carola Fischer, Berthold Deusch

Titelfoto: fotolia.com/lapencia

Gestaltung: Atelier Stepp, Speyer

Herstellung: Alexandra Koch

Druck: Schmidt printmedien GmbH, Haagweg 44, 65462 Ginsheim-Gustavsburg

Verlag: Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden. Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst, Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

Editorische Hinweise: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der guten Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet wird. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Die Bezeichnung „schwerbehinderte Menschen“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, in der Regel auch die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen.

Die Verwendung der Begriffe „geistige Behinderung“ oder „psychische“ bzw. „seelische Behinderung“ wird von verschiedener Seite mit unterschiedlichen Begriffsalternativen kritisiert. Dies ist uns sehr wohl bekannt. Wir bitten jedoch um Verständnis, dass wir die gesetzlich verwendeten Begriffe nutzen.

Quellenverzeichnis: Alle im BIH-Jahresbericht verwendeten Quellen sind in einem Quellenverzeichnis (S. 62) aufgeführt. In der barrierefreien PDF-Ausgabe des BIH-Jahresberichtes 2014|2015 sind diese Quellen direkt verlinkt. Download unter www.integrationsaemter.de/jahresbericht.

Stand: August 2015

Abkürzungen

AVIB Amt für Versorgung und Integration Bremen

BA Bundesagentur für Arbeit

BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen

BAR Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement

BGB Bürgerliches Gesetzbuch

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung

BVG Bundesversorgungsgesetz

DESTATIS Statistisches Bundesamt

ICF International Classification of Functioning, Disability and Health

IFD Integrationsfachdienst

JVEG Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz

KMK Kultusministerkonferenz

KOF Kriegsofferfürsorge

KSV Kommunalen Sozialverband Sachsen

KVJS Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg

LAGeSo Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin

LAGuS Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern

LVR Landschaftsverband Rheinland

LWL Landschaftsverband Westfalen-Lippe

LWV Landeswohlfahrtsverband Hessen

Reha Rehabilitation

SBV Schwerbehindertenvertretung

SER Soziales Entschädigungsrecht

SGB Sozialgesetzbuch

SchwBG Schwerbehindertengesetz

SchwBAG Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

UN-BRK UN-Behindertenrechtskonvention

WfbM Werkstatt für behinderte Menschen

ZBF5 Zentrum Bayern Familie und Soziales



BIH

Jahresbericht 2014 | 2015

Arbeit & Inklusion

VORWORT



Ulrich Adlhoich

Vorsitzender der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen

DER BIH-JAHRESBERICHT 2014 | 2015

Arbeit und Inklusion: Darum geht es in unserem Jahresbericht, um das gleichberechtigte Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung bei der Arbeit.

Die Integrationsämter unterstützen dieses Ziel in der betrieblichen Praxis nach Kräften. Es ist ihre zentrale Aufgabe und es ist ihre Erfahrung aus einer langjährigen, erfolgreichen Praxis. Zu den Aufgaben aus dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX, Teil 2) sind neue Aufgaben aus der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hinzugekommen mit dem umfassenden, ganzheitlichen Verständnis einer inklusiven Arbeitswelt. Inklusion heißt für die Integrationsämter:

- Keine Ausgrenzung, wenn im Arbeitsleben eine schwere Behinderung auftritt, das heißt Sicherung des Arbeitsplatzes, Prüfung von Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs.
- Zugang zu einem offenen, integrativen allgemeinen Arbeitsmarkt, mehr Möglichkeiten des Übergangs von der Schule oder der Werkstatt für behinderte Menschen in den Betrieb.
- Vielfalt der individuellen Fähigkeiten, ein ‚buntes‘, lebendiges Arbeitsklima, ein menschliches Format der Unternehmenskultur als Leitbild und Markenzeichen für Betriebe.

Wie ist die Entwicklung einzuschätzen?
Was ist der aktuelle Stand? Welche Pro-

bleme und Herausforderungen müssen gelöst werden? Welche Initiativen sind beispielhaft für die Zukunft? Was sind die Erfahrungen der betrieblichen Praxis im Hinblick auf ein neues Bundesteilhabegesetz?

Im Zentrum des Jahresberichts der BIH steht der Tätigkeitsbericht: Unsere Leistungsbilanz mit den Zahlen im Überblick und die Schwerpunkte unserer Arbeit für Inklusion. Es folgen Einzelberichte – mit detaillierten Zahlen – zur Situation Behinderung und Beruf, zur Finanzierung aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe, zu Prävention und besonderem Kündigungsschutz und zu den Angeboten der Integrationsämter für Information und Bildung.

Der BIH-Jahresbericht beruht auf den Zahlen des Jahres 2014, nimmt aber auch die aktuellen Entwicklungen des Jahres 2015 in den Blick. Danken möchte ich den Kolleginnen und Kollegen in den Integrationsämtern, die die Daten für den Jahresbericht erhoben haben: Mein spezieller Dank gilt Carola Fischer für die Aufarbeitung der Daten für den Jahresbericht, ferner Dagmar Rendchen, Berthold Deusch und Klaus-Peter Rohde für die Erarbeitung der Daten und des Berichts zur Arbeit der Integrationsfachdienste im Jahr 2014 sowie Jennifer Sunder, der neuen Geschäftsführerin der BIH, für die Unterstützung bei der Endfassung des Jahresberichts. Mein Dank gilt auch dem Team des Universum Verlags, namentlich Sabine Wolf und Ulrich Jakob Hofmann, für die wie immer kompetente Redaktions- und Textarbeit.

INHALT

1	SCHWERPUNKTE ARBEIT FÜR INKLUSION	6
1.1	Leistungsbilanz	7
1.2	Aufgaben und Ziele	9
1.3	Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt	10
1.4	Arbeitsplätze sichern	13
1.5	Erfolg durch Kooperation	14
1.6	Perspektiven	16
2	SITUATION BEHINDERUNG UND BERUF	22
2.1	Personenkreis	23
2.2	Beschäftigung und Beschäftigungsquote	23
2.3	Entwicklung der Arbeitslosigkeit	25
3	FINANZIERUNG MITTEL DER AUSGLEICHSSABGABE	27
3.1	Einnahmen	28
3.2	Leistungen	28
3.2.1	Arbeitgeber	32
3.2.2	Integrationsprojekte	33
3.2.3	Schwerbehinderte Menschen	35
3.2.4	Arbeitsmarktprogramme	37
3.2.5	Integrationsfachdienste	40
3.2.6	Institutionelle Förderung	46
4	PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ	48
4.1	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	49
4.2	Besonderer Kündigungsschutz	50
5	INFORMATION UND BILDUNG	56
	BIH: VORSTAND UND AUSSCHÜSSE	60
	QUELLENVERZEICHNIS	62



1

SCHWERPUNKTE ARBEIT FÜR INKLUSION



Arbeit für Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Das ist für die Integrationsämter in Deutschland zentrale Verantwortung und Leitbild zugleich. Es geht um das Selbstverständliche, das in der täglichen Praxis nicht ohne Anstrengung zu machen ist: Arbeitsplätze sichern, wenn im Berufsleben eine schwere Behinderung auftritt. Die individuelle berufliche Entwicklung unterstützen. Den beruflichen Wiedereinstieg fördern. Für junge Menschen mit Behinderung neue Zugänge schaffen zu Ausbildung und Beruf im Betrieb, auch wenn bisher der Weg in eine Sondereinrichtung vorgezeichnet schien. Für ein offenes, vorurteilsfreies Arbeitsklima eintreten, für das gleichberechtigte Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung bei der Arbeit.

1.1 Leistungsbilanz

Bei allen Problemen und Hindernissen, die noch bestehen und angegangen werden müssen, tragen die Leistungen der Integrationsämter nicht unwesentlich dazu bei, dass bei der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Fortschritte erzielt werden können. Die Leistungsbilanz 2014 der Integrationsämter lässt sich sehen und wir sind stolz darauf. Die wichtigsten Zahlen haben wir hier im Überblick zusammengestellt.

Den Integrationsämtern standen 2014 bundesweit aus Mitteln der Ausgleichsabgabe 507,08 Millionen Euro zur Verfügung. Durch finanzielle Leistungen an Arbeitgeber wurden 2014 in 50.613 Einzelfällen die Schaffung und die Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen gefördert. Diese Leistungen wurden unterstützt durch Bundesmittel aus der Initiative Inklusion und durch Länderprogramme.

9.632 schwerbehinderte Menschen erhielten individuelle Leistungen zum Beispiel für Mobilität, technische Arbeitshilfen, behinderungsgerechten Wohnraum, wirtschaftliche Selbstständigkeit, Fortbildung oder Arbeitsassistenz.

Bundesweit wurden 842 Integrationsprojekte unterstützt. Sie haben sich als wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmungen mit gelebter Inklusion erwiesen: Es arbeiten etwa jeweils die Hälfte der Beschäftigten mit und ohne Behinderung zusammen. 2014 waren bei Integrationsprojekten 11.052 schwerbehinderte Menschen beschäftigt (davon 9.812 besonders betroffen von Behinderung).

69.600 Klienten wurden 2014 durch die Integrationsfachdienste (IFD) betreut, zu über 85,6 Prozent beauftragt durch die Integrationsämter. Durch die hohe Kompetenz

der IFD und die Kontinuität der persönlichen Betreuung zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen, zur Vermittlung in Arbeit, zur Begleitung des Übergangs von der Schule oder der WfbM in Ausbildung und Beschäftigung werden nachhaltige Erfolge erzielt. Die Sicherungsquote (Erfolg beim Erhalt des Arbeitsplatzes) lag 2014 bei 82,5 Prozent.

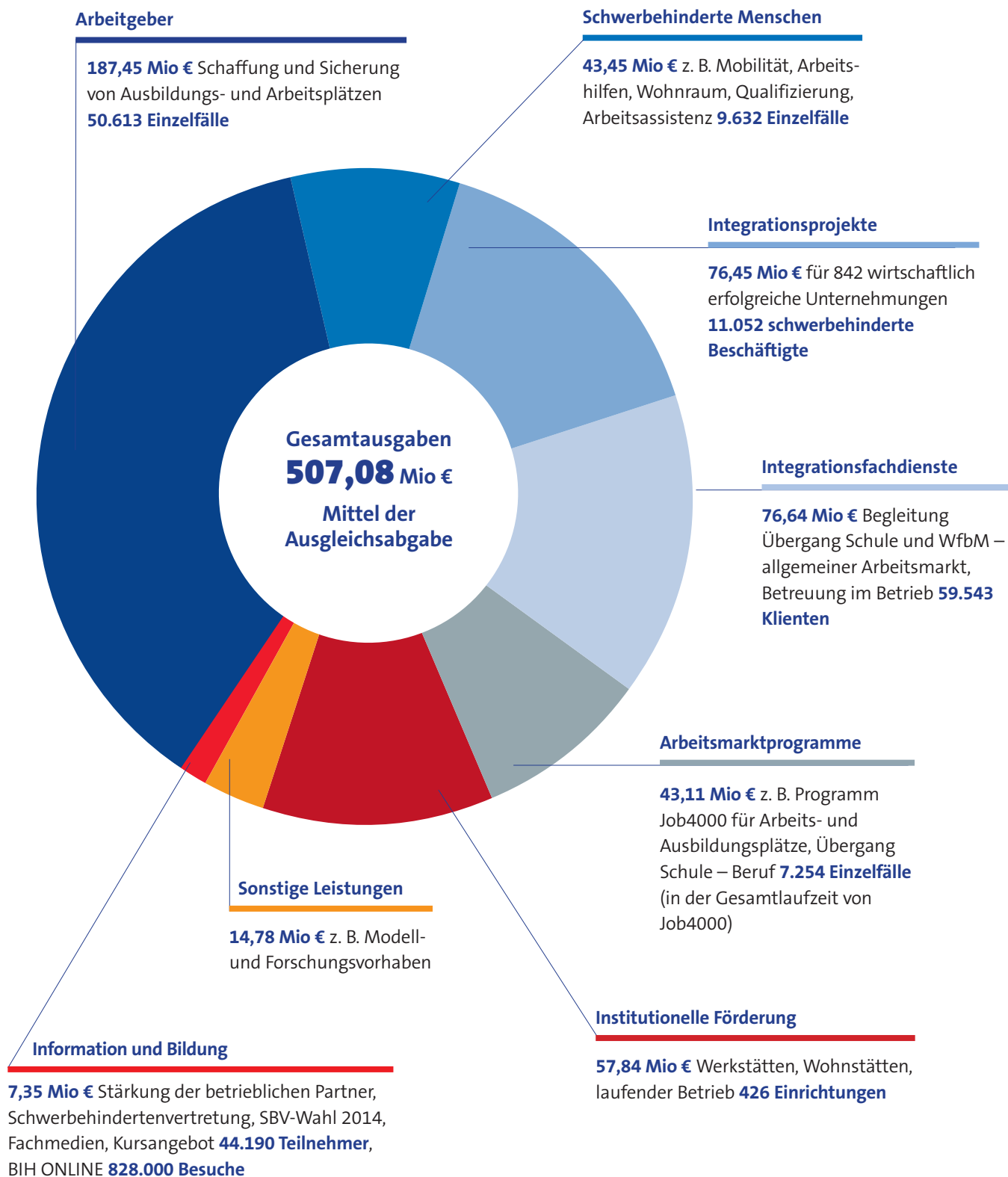
426 Einrichtungen wurden 2014 durch die Institutionelle Förderung unterstützt: Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten) sowie Wohnstätten für behinderte Menschen.

Die Zahl der Kündigungsanträge ging 2014 von 27.286 (2013) auf 25.233 zurück. Der besondere Kündigungsschutz wird von den Integrationsämtern auch zur betrieblichen Prävention genutzt. 22,4 Prozent aller Kündigungsschutzverfahren endeten mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Die Integrationsämter unterstützen die Betriebe bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen wie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. 2014 waren die Integrationsämter in über 6.057 Fällen an Formen der betrieblichen Prävention beteiligt. 56 Prozent dieser Verfahren wurden erfolgreich abgeschlossen und bei etwa 25 Prozent wurden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährt, um den Arbeitsplatz zu sichern. Lediglich 15 Prozent mündeten in ein Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Nimmt man alle genannten Formen der Förderung, Beratung und der persönlichen Begleitung zusammen, dann waren die Integrationsämter und die von ihnen beauftragten IFD 2014 in über 160.000 Einzelfällen aktiv für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen tätig. Die Steigerung der Leistungen gegenüber 2013 lag oft bei über 10 Prozent. Trotz der begrenzten Mittel aus der Ausgleichsabgabe – 2014 standen den Integrationsämtern bundesweit 507,08 Millionen Euro zur Verfügung – konnten maßgebliche Erfolge erzielt werden, auch durch einen kostenbewussten und ergebnisorientierten Einsatz der Ressourcen.

Hinter den nüchternen Zahlen stehen immer zugleich konkrete persönliche Anstrengungen und Initiativen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter. Sie bieten Beratung aus einer Hand für Betriebe und Dienststellen. Die Integrationsämter sind ein wichtiger Partner bei der Arbeit für Inklusion in der Arbeitswelt. Sie werden ihre Erfahrung, ihre Kompetenz und ihr Engagement dafür einsetzen, dass weitere Fortschritte auf dem Weg zu einer offenen, menschlichen, inklusiven Arbeitswelt möglich werden.

LEISTUNGEN DER INTEGRATIONSÄMTER 2014



Quelle: BIH, eigene Erhebungen

Erfolge brauchen eine gute Kooperation und starke Partner vor Ort. Die Integrationsämter unterstützen ihre betrieblichen Partner, allen voran die Schwerbehindertenvertretungen (SBV), durch Bildungs-, Informations- und Beratungsangebote. Der Schwerpunkt 2014 lag auf den Angeboten zur erfolgreichen Durchführung der SBV-Wahlen. Das Kurs- und Informationsangebot vor Ort erreichte 44.190 Teilnehmer. Das Online-Angebot der BIH verzeichnete 828.000 Besuche.

1.2 Aufgaben und Ziele

Die Aufgaben und Ziele der Integrationsämter ergeben sich aus dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 2) und den neuen Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt nach der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

2009 trat die UN-Behindertenrechtskonvention für Deutschland in Kraft. Sie gibt seit nunmehr sechs Jahren den Initiativen für die Teilhabe behinderter Menschen wesentliche Impulse. Auch der Begriff der Inklusion – als dem völlig selbstverständlichen Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung – prägt seither die Diskussion. Dabei darf man jedoch nicht aus dem Auge verlieren, dass es in Deutschland schon vor der UN-BRK eine lang gewachsene, erfolgreiche Praxis für Teilhabe und Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt.

Bereits nach dem Schwerbehindertengesetz (SchwbG) von 1974 und dann nach dem Schwerbehindertenrecht von 2001 (SGB IX Teil 2) ist es Aufgabe der Integrationsämter, die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen. In der betrieblichen Praxis hat dies dazu geführt, dass Arbeitsplätze wirkungsvoll gesichert werden durch gezielte individuelle Leistungen, die denen zugutekommen, die sie vordringlich brauchen: Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Das Schwerbehindertenrecht war 1974 ein großer Schritt in Richtung Gleichbehandlung aller behinderten Menschen. Auch bei der Beschäftigung wurden deutliche Fortschritte erzielt. Sie ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen auf einen Stand von 987.000 schwerbehinderten Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2013. Die Arbeitslosigkeit hat zwar leicht zugenommen, überwiegend jedoch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Rechtskreis des SGB II.

Besonders zu erwähnen ist auch, dass mit dem SchwbG von 1974 die gewählten Schwerbehindertenvertretungen eine deutlich stärkere Rolle für die betriebliche Unterstützung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen erhielten. Mit Beschäftigungspflicht, Ausgleichsabgabe, besonderem Kündigungsschutz und den persönlichen und finanziellen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährleistet das Schwerbehindertenrecht eine individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung von Menschen, die aufgrund der Art und/oder Schwere ihrer Behinderung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben hierauf angewiesen sind, und ihrer Arbeitgeber. Um diese spezifischen beruflichen Nachteilsausgleiche dauerhaft zu erhalten und auch angemessen zu finanzieren, ist es nach den Erfahrungen der BIH unerlässlich, neben dem allgemeinen Begriff der Behinderung die eindeutige Feststellung einer Schwerbehinderung beizubehalten.

Inklusiver Arbeitsmarkt

Inklusion erfordert zum einen die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, zum anderen zugleich den Zugang zu einem offenen, integrativen Arbeitsmarkt. Die maßgebliche Vorschrift der UN-BRK für die Aufgaben und Leistungen der Integrationsämter umreißt die umfassenden Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt (Art. 27 Abs. 1e UN-BRK) wie folgt: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies bedeutet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt und angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem ... e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitsuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern ...“

Ein inklusiver Arbeitsmarkt braucht nicht nur Sicherheit vor Ausgrenzung, sondern auch Offenheit für den Zugang: etwa neue Formen und Wege des Zugangs für junge Menschen mit Behinderung zu Ausbildung und Beruf im Betrieb, auch wenn bisher der Weg in eine Sondereinrichtung vorgezeichnet schien. Dies haben die Integrationsämter seit einigen Jahren als einen ständig wachsenden Aufgabenschwerpunkt mit initiiert und übernommen. Es geht – mit Hilfe der Integrationsfachdienste – darum,

wesentlich behinderte Menschen auf ihrem Weg von der Schule in Ausbildung und Beruf oder aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen.

Zu nennen ist hier insbesondere die Beteiligung des größten Teils der Integrationsämter am Handlungsfeld 1 – Berufsorientierung – der Initiative Inklusion. Aber auch die Zahl der wesentlich behinderten Menschen, die mit Unterstützung der WfbM, des Integrationsfachdienstes und des Integrationsamts von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, steigt kontinuierlich an. Damit sind die Integrationsämter in einem Kernbereich der Bemühungen, einen inklusiven Arbeitsmarkt in Deutschland zu schaffen, maßgeblich beteiligt.

Strukturelle Verantwortung

Für einen offenen inklusiven Arbeitsmarkt sind die strukturellen Rahmenbedingungen von ausschlaggebender Bedeutung, damit der Zugang für Menschen mit (wesentlichen oder schweren) Behinderungen nicht eine Sache von örtlichen oder regionalen Initiativen und Programmen bleibt, sondern dass verlässliche und vergleichbare Unterstützung überall bereit steht. Integrationsämter stellen sich dieser Herausforderung und sind bereit, die Prozessverantwortung für den Übergang von der Schule in den Beruf und der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu übernehmen. Über lange Jahre hinweg war die Förderung der Integrationsämter geprägt von Einzelfallhilfen mit einmaligen Leistungen. Inzwischen bestimmen – mindestens gleichwertig – mittelfristig angelegte Förderprogramme, die konsequente Wahrnehmung der Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste und die laufende Unterstützung der Integrationsprojekte die Aufgabenerledigung der Integrationsämter. Damit übernehmen sie eine strukturelle Verantwortung für wichtige Bereiche der Inklusion schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die verstärkte Wahrnehmung von Strukturaufgaben und die damit verbundene Strukturverantwortung durch die Integrationsämter hat selbstverständlich auch finanzielle Konsequenzen: Die Ausgleichsabgabehaushalte vieler Integrationsämter weisen inzwischen hohe (Vor-)Bindungen für die nachfolgenden Haushaltsjahre auf, die Rücklagen bei einer Reihe von Integrationsämtern schmelzen deutlich. Zur Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit braucht es eine ausreichende Personalausstattung und eine gesicherte Finanzierung, zum Beispiel durch einen höheren Anteil der Integrationsämter am Gesamtaufkommen der Ausgleichsabgabe und eine Beteiligung der Rehabilitationsträger (einschließlich der Eingliederungshilfe) an diesen Kosten.

1.3 Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Konsequente Förderung des Zugangs für Menschen mit Behinderung zu Ausbildung und Beschäftigung im Betrieb, auch wenn bisher der Weg in eine Sondereinrichtung vorgezeichnet schien: Die Integrationsämter arbeiten mit Nachdruck daran, dass hier Fortschritte erzielt werden.

Übergang Schule – Beruf

Bereits seit einigen Jahren engagieren sich viele Integrationsämter – in Zusammenarbeit mit dem Bundesprogramm Initiative Inklusion (Handlungsfeld 1 Berufsorientierung) – für den Übergang von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Gerade auch junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen und besonderem Betreuungsbedarf brauchen Chancen für ein selbstbestimmtes Leben mit eigenem Einkommen aus einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis als Alternative zu einem Platz in der WfbM. Ziel ist die umfassende Berufsorientierung und kontinuierliche Begleitung der Schüler bereits in den drei letzten Klassen, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Wir haben bereits in den BIH-Jahresberichten 2011|2012 und 2012|2013 ausführlich über die Initiativen, Modellprojekte und Landesprogramme zum Beispiel in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Bayern informiert. Die dort erprobten und im besten Sinne inklusiven Maßnahmen für den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung sind inzwischen als bewährte Förderpraxis etabliert. Eine Reihe weiterer Integrationsämter haben die positiven Erfahrungen aufgegriffen. So wurden zum Beispiel in Brandenburg, Bremen, Sachsen und Schleswig-Holstein entsprechende regionale Förderprogramme aufgelegt.

Die bundesweit vorbildhaften Maßnahmen und Förderprogramme des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) in Baden-Württemberg sowie die dringend zu klärenden Rechts- und Finanzierungsfragen schildert ausführlich und informativ Karl-Friedrich Ernst in seinem Beitrag „Der Übergang von der Schule und der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Erfahrungen aus Baden-Württemberg“ in der in Kooperation mit der BIH herausgegebenen Fachzeitschrift Behindertenrecht, Ausgabe 4/2014.

Eine zentrale Funktion beim Übergang Schule – Beruf kommt stets den Integrationsfachdiensten (IFD) zu, die von den Integrationsämtern beauftragt und finanziert werden. Der IFD ist flächendeckend vor Ort präsent. Erfahrene IFD-Fachberater begleiten die jungen Menschen mit Behinderungen schon in den letzten Schuljahren, schät-

zen ihre Kompetenzen ein, suchen passende Plätze für ein Praktikum und begleiten dies, unterstützen sie in der Übergangsphase auf den Arbeitsmarkt und betreuen sie sehr oft auch im Betrieb. Daneben berät der IFD den Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld, er klärt vorab alle finanziellen Fördermöglichkeiten und hilft bei der nicht ganz vermeidbaren Bürokratie. Der IFD schafft Kontinuität und Vertrauen bei den jungen Menschen, ihren Eltern, Lehrern und bei den Betrieben und Dienststellen.

Im Auftrag der Integrationsämter haben die IFD 2014 insgesamt 10.308 (schwer)behinderte Schüler auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf individuell begleitet. Aufgaben und Erfolge auf diesem Gebiet sind stark gewachsen. Aufgrund der positiven Zwischenergebnisse bei der Umsetzung des Handlungsfelds 1 Berufsorientierung der Initiative Inklusion, an der die Integrationsämter und die Integrationsfachdienste wesentlichen Anteil hatten, hat das BMAS das Programm um zwei Jahre verlängert und für die Schuljahre 2014/2015 und 2015/2016 weitere 40 Millionen Euro aus Mitteln des Ausgleichsfonds bereitgestellt. Um die längerfristige Perspektive zu sichern, müssen jedoch die weitere Finanzierung und die Prozessverantwortung zeitnah geklärt werden (siehe 1.6 Perspektiven).

Neue Ausbildungsplätze

Junge schwerbehinderte Menschen ausbilden: Darum geht es im Handlungsfeld 2 der Initiative Inklusion. Ziel ist es, bis Ende 2015 in Betrieben und Dienststellen 1.300 neue Ausbildungsplätze zu akquirieren. Angesichts der Tatsache, dass 2013 nur 6.730 schwerbehinderte Auszubildende in den Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts gemeldet waren (BA), ist dies ein sehr ambitioniertes Ziel. An der Umsetzung des Handlungsfelds sind viele Integrationsämter beteiligt. Die bisher vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die Zielvorgabe von 1.300 neuen Ausbildungsplätzen erreicht werden kann.

Ältere schwerbehinderte Menschen

Im Jahr 2013 waren fast zwei Fünftel der schwerbehinderten Arbeitslosen 55 Jahre und älter, bei allen Arbeitslosen war es nur ein Fünftel. Schwerbehinderten Arbeitslosen gelingt es seltener als nicht schwerbehinderten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen (BA). Vor diesem Hintergrund hat die Initiative Inklusion im Handlungsfeld 3 das Ziel gesetzt, bis 2018 bundesweit 4.000 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen im Alter ab 50 Jahren zu schaffen. Dafür werden 40 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds bereitgestellt. Viele Integrationsämter beteiligen sich an der Umsetzung. Die bisher vorliegenden Zahlen zeigen, dass das Ziel von 4.000 neuen Arbeitsplätzen auf jeden Fall erreicht wird.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

Parallel zur verstärkten Förderung des Übergangs Schule – Beruf haben einige Integrationsämter in den letzten Jahren auch ihre Angebote zur Unterstützung des Wechsels aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt intensiviert. Zu nennen sind hier vor allem die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, des KVJS in Baden-Württemberg sowie neuerdings auch die Integrationsämter Sachsen und Brandenburg. Die Förderangebote umfassen neben den finanziellen Leistungen vor allem die individuelle, behinderungsspezifische Akquise von geeigneten Arbeitsplätzen im Betrieb sowie die Begleitung des gesamten Übergangs von der Vorbereitung in der WfbM bis zur Einarbeitung und Betreuung am Arbeitsplatz durch den IFD. Die Integrationsämter setzen damit die Forderung der UN-BRK nach Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt konsequent um. Die IFD haben 2014 für die Integrationsämter in 1.665 Fällen den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Das ist – gemessen an den neuen Herausforderungen – immerhin ein Anfang. Die BIH setzt sich dafür ein, dass insbesondere durch die anstehende Reform der Eingliederungshilfe und der Novellierung des SGB IX für die Integrationsämter die finanziellen und rechtlichen Möglichkeiten geschaffen werden, um in Zusammenarbeit insbesondere mit den Trägern der Eingliederungshilfe und der BA auf diesem Gebiet bundesweit stärker aktiv zu werden (siehe 1.6 Perspektiven).

Integrationsprojekte

Sie arbeiten als eigenständige Unternehmen oder als unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen. Sie haben sich als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes zu einem wichtigen und stabilen Angebot für beruflich besonders betroffene schwerbehinderte Menschen entwickelt, die auf diesem Weg vermehrt aus der WfbM in eine sozialversicherungspflichtige, tariflich bzw. ortsüblich entlohnte Beschäftigung wechseln. Integrationsprojekte haben sich als wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmungen mit gelebter Inklusion erwiesen. Es arbeiten etwa jeweils die Hälfte der Beschäftigten mit und ohne Behinderung zusammen.

Die Zahl der Integrationsprojekte in Deutschland ist von 726 im Jahr 2012 bis Ende 2014 auf 842 gestiegen. Die Entwicklung ist jedoch in den Bundesländern noch sehr unterschiedlich. Mit 263 Integrationsprojekten liegt Nordrhein-Westfalen (Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe) ganz vorne, gefolgt von Baden-Württemberg (97), Bayern (86), Rheinland-Pfalz (71), Sachsen (52) und Hessen (48). Die Zahl der bundesweit in Integrationsprojekten beschäftigten beruflich besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erhöhte sich

HERAUSFORDERUNG INKLUSIVER ARBEITSMARKT

ALLGEMEINER ARBEITSMARKT

Beschäftigte schwerbehinderte Menschen 987.000

Beschäftigungsquote 4,7 Prozent (4,1 Private Wirtschaft | 6,6 Öffentlicher Dienst)

Aufgaben der verantwortlichen Akteure:

Arbeitsplätze sichern, berufliche Entwicklung fördern, offenes, vorurteilsfreies, inklusives Arbeitsklima schaffen

Arbeitslose schwerbehinderte Menschen 181.000

Aufgaben der verantwortlichen Akteure:
Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt konsequent fördern, besondere Probleme in der Altersgruppe ab 55 Jahren

Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf

343.000 an Förderschulen
157.000 an allgemeinen Schulen (alle Jahrgangsstufen)

Aufgaben der verantwortlichen Akteure:
Übergang Schule – Beruf konsequent fördern

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

Belegte Plätze **301.443**
alle Bereiche, davon **31.357** im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich

Aufgaben der verantwortlichen Akteure:
Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt konsequent fördern

Zahlen: Beschäftigung 2014, Beschäftigungsquote 2013, Schulen 2013/2014, WfbM 2014

Quellen: BA, KMK, BAG WfbM

Ein offener, inklusiver Arbeitsmarkt muss – neben der Sicherung der Arbeitsplätze und der beruflichen Entwicklung für schwerbehinderte Menschen – neue Möglichkeiten des Zugangs bieten. Dies betrifft den Übergang von der Schule (Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf) und der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie den Wiedereinstieg aus der Arbeitslosigkeit. Menschen mit schweren und wesentlichen Behinderungen haben dabei oft einen besonderen, zum Teil erheblichen Unterstützungsbedarf. Die praktischen Erfahrungen der Integrationsämter und Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zeigen, dass die Erfolge vor allem davon abhängen,

- dass eine stabile, kompetente und langfristige Betreuung und Begleitung durch Integrationsfachdienste (IFD) möglich ist, die in den Schulen schon bei der Berufsorientierung in den drei letzten Jahrgängen vor der Schulentlassung ansetzt,
- dass die Struktur- und Prozessverantwortung für den Übergang verbindlich geregelt ist,
- dass für die Betriebe langfristig angelegte Lohnkostenzuschüsse als Produktivitätsausgleich zur Verfügung gestellt werden können und
- dass – bei der Vielzahl von Zuständigkeiten und Schnittstellen – für die Betriebe eine kompetente Beratung aus einer Hand erfolgt.

von 2011 bis 2014 um 16 Prozent auf 9.812 Personen. Die Integrationsprojekte sind für diese Personengruppe inzwischen ein unabdingbares Angebot für inklusive Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Integrationsprojekte werden inzwischen nahezu ausschließlich von den Integrationsämtern finanziell unterstützt, bei Investitionen zum Aufbau, zur Modernisierung und zur Erweiterung, vor allem aber durch laufende Nachteilsausgleiche für die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung der schwerbehinderten Beschäftigten und einen angemessenen Produktivitätsausgleich (Minderleistungsausgleich). Nur durch diese laufenden Leistungen der Integrationsämter kann eine Wettbewerbsgleichheit für die Integrationsprojekte erreicht werden, denn sie beschäftigen aufgrund der gesetzlichen Vorgaben einen überproportional hohen Anteil von schwerbehinderten Mitarbeitern (25 bis maximal 50 Prozent) im Vergleich zu den Mitbewerbern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit deutlich geringeren Beschäftigungsquoten. Die Leistungen für Integrationsprojekte steigen seit Jahren kontinuierlich an und umfassten 2014 mit 76,45 Millionen Euro bereits 15 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter.

1.4 Arbeitsplätze sichern

Bestehende Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter sichern, ihre berufliche Entwicklung fördern, ein offenes, vorurteilsfreies Arbeitsklima unterstützen – die Leistungen der Integrationsämter auf diesem Gebiet sind für einen inklusiven allgemeinen Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen unverzichtbar.

Inklusion wird vielfach gleichgesetzt mit dem barrierefreien Zugang zu Beruf und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die UN-BRK spricht aber im Zusammenhang mit der Inklusion im Arbeitsleben in gleicher Weise auch von der Unterstützung behinderter Menschen beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes (Art. 27 Abs. 1 e UN-BRK). Die Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist daher integraler Bestandteil der beruflichen Inklusion und letztlich ebenso wichtig wie der Zugang zu diesem Arbeitsmarkt, denn der erfolgreiche Bestand der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist ja Ausdruck für ein gelungenes Gleichziehen mit nicht behinderten Arbeitnehmern. Wichtige Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung im Sinne der UN-BRK sind im deutschen Schwerbehindertenrecht die Präventionspflichten der Arbeitgeber und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die Leistungen der

Integrationsämter zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, die Einschaltung des IFD zur Erhaltung des Arbeitsplatzes und nicht zuletzt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.

Betriebliche Prävention

Arbeitgeber sind nach § 84 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten in Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die zur Gefährdung dieser Verhältnisse führen können, aktiv tätig zu werden. Dazu gehört unter anderem die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Integrationsamts durch den Arbeitgeber. 2014 gab es 5.244 Präventionsverfahren mit Beteiligung der Integrationsämter und 813 Verfahren zum BEM. Ein BEM ist nach § 84 Abs. 2 SGB IX vom Arbeitgeber dann durchzuführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen ist. Dazu bedarf es allerdings der Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers. Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist das Integrationsamt durch den Arbeitgeber einzubeziehen.

Die Gesamtzahl der Präventions- und BEM-Verfahren unter Beteiligung der Integrationsämter lag in den letzten drei Jahren – mit leichten Schwankungen – bei gut 6.000. Die Daten zu Prävention und BEM belegen, dass diese Instrumente der Kündigungsprävention sich zwischenzeitlich in den Betrieben und Dienststellen mit Unterstützung der Integrationsämter und der IFD fest etabliert haben. Die Ergebnisse belegen den Sinn und die Notwendigkeit dieser Maßnahmen zur Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: 56,1 Prozent aller Präventionsverfahren (einschließlich BEM) konnten die Integrationsämter 2014 nach umfangreicher Beratung der Beteiligten erfolgreich abschließen. Selbstverständlich führt aber nicht jedes Präventions- oder BEM-Verfahren zum Erfolg. So mündeten 2014 letztlich 15 Prozent aller Präventionsverfahren in ein Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung (§§ 85 ff. SGB IX).

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Bei den genannten Präventionsverfahren im Jahr 2014 erhielten insgesamt 25 Prozent der Betroffenen am Ende Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – und damit Leistungen der Integrationsämter zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses. Über den Bereich der Präventionsverfahren hinaus prägen diese Leistungen ganz entscheidend die Arbeit der Integrationsämter zur Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Die Integrationsämter bieten dabei für die Betriebe in jedem individuellen Fall Beratung aus einer Hand sowie finanzielle und personelle Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im

Arbeitsleben. Die Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte) insbesondere zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und zum Ausgleich außergewöhnlicher behinderungsbedingter Belastungen beliefen sich 2014 auf 187,45 Millionen Euro, das sind rund 37 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter. In 50.613 Einzelfällen wurde damit die Sicherung des Arbeitsplatzes gefördert. Die Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenten) beliefen sich 2014 auf 43,45 Millionen Euro oder 8,6 Prozent der Gesamtausgaben. 9.812 Personen wurden damit unterstützt.

Unterstützung durch Integrationsfachdienste

Die Integrationsbegleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse gehört nach § 110 Abs. 2 Ziffern 4 und 6 SGB IX zu den Kernaufgaben des IFD. Schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber profitieren seit Langem von den kompetenten IFD-Fachkräften und ihrer professionellen Unterstützung, die an der konkreten Situation des Betriebs und der individuellen Ausprägung der Behinderung ausgerichtet ist. Je nach Bedarf erfolgt die IFD-Betreuung punktuell oder auch längerfristig. 2014 konnten die IFD in 17.256 Fällen das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Menschen erhalten: durch Beratung, psychosoziale Begleitung, die Akquise weiterer Reha- und Unterstützungsleistungen (z. B. der Rentenversicherungsträger) und die Unterstützung der Arbeitgeber. Das waren über 27 Prozent mehr als noch 2010 (13.526 Einzelfälle). Nicht zuletzt belegt die Sicherungsquote die beeindruckenden Ergebnisse dieser Arbeit: 2014 wurde der IFD-Einsatz in 82,5 Prozent der Fälle erfolgreich abgeschlossen.

Besonderer Kündigungsschutz

Ohne die Zustimmung des Integrationsamts ist die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen unwirksam (§§ 85 SGB IX und 134 BGB). Der besondere Kündigungsschutz ist damit – je nach Interessenlage des Betrachters – das stärkste Instrument der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen.

Erfreulich ist, dass die Zahl der Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung 2014 (25.233 Anträge) gegenüber 2012 (27.671 Anträge) um 8,8 Prozent zurückging. 2014 konnten in den Kündigungsschutzverfahren 5.661 Beschäftigungsverhältnisse erhalten werden, das waren fast 22,5 Prozent aller Verfahren. Das heißt umgekehrt: In etwa 77,5 Prozent der Fälle musste letztlich der Kündigung bzw. der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt werden (siehe S. 55). Dabei ist jedoch Folgendes zu bedenken: Die Integrationsämter sind im

Rahmen des Sonderkündigungsschutzes nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung grundsätzlich darauf beschränkt zu ermitteln, ob behinderungsbedingte Gründe für den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung maßgeblich sind, und diesen Gründen wenn möglich zu begegnen. Berücksichtigt man, dass betriebsbedingte – also behinderungsunabhängige – Kündigungsgründe bei den Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung deutlich überwiegen, wird deutlich, dass die oben genannte Zustimmungsquote der Integrationsämter schutzzweckgerecht und angemessen ist. Pauschale Kritik am Sonderkündigungsschutz des SGB IX bzw. dessen Durchführung durch die Integrationsämter – ganz gleich ob von Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- oder Verbandsseite – ist daher aus der Sicht der BIH nicht angebracht.

1.5 Erfolg durch Kooperation

Verlässliche Partnerschaft, professionelles Zusammenspiel, gewachsenes Vertrauen: Darauf setzen die Integrationsämter bei ihrem Einsatz für die Belange schwerbehinderter Menschen im Beruf und für die Realisierung eines inklusiven Arbeitsmarktes.

Betriebliche Partner

In den Betrieben und Dienststellen hängt Entscheidendes ab von der Schwerbehindertenvertretung (SBV), vom ehrenamtlichen Engagement der gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen. Die SBV ist ein entscheidendes Rückgrat für die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im betrieblichen Integrationsteam, also mit dem Vertreter des Arbeitgebers und dem Betriebs- oder Personalrat.

Die Integrationsämter brauchen starke Partner im Betrieb, damit Fortschritte bei der Inklusion möglich sind, und sie unterstützen ihre Partner nach Kräften bei der Professionalität ihrer Arbeit: Durch Fachmedien wie Handlungshilfen, Ratgeber, aktuelle Berichte über Beispiele erfolgreicher Praxis, durch ein Fachlexikon Behinderung & Beruf. Mit der Fachzeitschrift ZB Behinderung & Beruf wenden sich die Integrationsämter direkt an alle Schwerbehindertenvertretungen und betrieblichen Integrationsteams in den Betrieben und Dienststellen. 2014 haben die Integrationsämter durch eigene und gemeinsam mit Dritten durchgeführte Kurse und Seminare 44.190 Partner erreicht. Das BIH Online-Angebot unter www.integrationsaemter.de hatte 828.000 Besuche und inzwischen gibt es über 8.150 registrierte Teilnehmer beim BIH-Expertenforum.

2014 stand die SBV-Wahl ganz im Mittelpunkt; sie findet in den Betrieben und Dienststellen alle vier Jahre statt. Die Integrationsämter taten ihr Mögliches, um zum Erfolg der SBV-Wahl beizutragen: Durch Vorbereitungsseminare und das Rundum-Paket SBV WAHL KOMPAKT als kombiniertes Print- und Online-Angebot mit Ratgeber, allen Formularen, Checklisten, interaktivem Wahlkalender zum Ausdrucken und einem speziellen Experten-Forum zur Wahl. Für den erfolgreichen Start der neu gewählten Vertrauensleute steht seit Anfang 2015 das Angebot SBV START KOMPAKT bereit.

Kooperation vor Ort

Zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse in den Betrieben vor Ort braucht es natürlich zuallererst auch ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Arbeitgebern. Die Integrationsämter bieten Beratung aus einer Hand: Sie erstellen ein Komplettangebot, das den individuellen Bedürfnissen des Betriebes wie auch des behinderten Menschen entspricht. Zur professionellen Umsetzung der Leistungsangebote wird bei Bedarf der regionale IFD eingesetzt, der für alle Beteiligten – Arbeitgeber, schwerbehinderte Beschäftigte, Schwerbehindertenvertretung und Rehabilitationsträger – einen wichtigen Rundum-Service bietet. Der IFD unterstützt dabei, dass alles, was getan werden muss, auch richtig und engagiert getan wird (von der Begleitung am Arbeitsplatz bis hin zu den Formalitäten und Anträgen).

Was ist nach den Erfahrungen der Integrationsämter für den Erfolg beim Übergang von der Schule und der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besonders wichtig?

Erstens: Dass vor Ort und in der Region verbindliche Kooperationsformen gefunden werden, bei der alle beteiligten Partner an einem Strang ziehen: Die Kultusministerien und die Schulen, die Stadt- und Landkreise, die Bundesagentur für Arbeit, die Werkstätten für behinderte Menschen, die Kammern und allen voran die Betriebe. In einigen Bundesländern – wie Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen – gibt es hierzu nach Abschluss von Modellerprobungen bereits verbindliche Kooperationsvereinbarungen, bei denen die jeweiligen Integrationsämter die Prozessverantwortung für die Übergänge wesentlich behinderter junger Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt übernommen haben.

Zweitens: Die gut aufgestellten und professionell arbeitenden Integrationsfachdienste mit dem Vertrauen, das sie inzwischen über viele Jahre bei den behinderten jungen Menschen und ihren Eltern, den Schulen und den Betrieben erworben haben.

Drittens: Ein gut bestückter Instrumentenkoffer mit finanziellen Leistungen, die die Integrationsämter perspektivisch überall im Land (und nicht nur in verschiedenen Bundesländern) den Arbeitgebern anbieten können.

Institutionelle Zusammenarbeit

Die BIH arbeitet auf Bundesebene im Auftrag und Interesse der Integrationsämter mit einer ganzen Reihe von Institutionen zusammen. Hier einige aktuelle Beispiele aus dieser Arbeit: Auf Initiative und unter Federführung der BIH wurde 2014 die neue „Verwaltungsabsprache zwischen der BIH und den Rehabilitationsträgern“ verabschiedet: Klare Zuständigkeiten und dadurch schnellere Hilfe für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber – das ist das Ziel der Verwaltungsabsprache der BIH mit den Trägern der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit. Hierbei geht es um Leistungen nach dem SGB IX, bei denen der Gesetzgeber nicht klar geregelt hat, wer die Kosten übernehmen muss. Die Absprache entlastet nicht nur die Antragsteller, sondern auch die gesetzlichen Leistungsträger selbst, die durch schnellere Verfahren Kapazität für ihre eigentlichen Aufgaben gewinnen.

Auf Ebene der BAR Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, in der alle Rehabilitations- und Leistungsträger zusammengeschlossen sind, wird derzeit die „Gemeinsame Empfehlung zu den Integrationsfachdiensten“ (gültig in der Fassung von 2009) überarbeitet. Insbesondere die in der Empfehlung vereinbarte Vergütung der IFD-Dienstleistungen durch die Rehabilitationsträger entspricht nicht mehr der aktuellen Kostensituation. Aber auch einige inhaltliche Änderungsvorschläge wurden bei den Gesprächen unter Moderation der BAR erarbeitet. Die inhaltliche Arbeit ist weitgehend abgeschlossen. Die Neufassung befindet sich derzeit in der Abstimmung bei den an den Gesprächen beteiligten Rehabilitationsträgern. Anschließend muss die BAR noch die formelle Zustimmung aller fachlich tangierten Mitglieder der BAR einholen. Mit dem Inkrafttreten der überarbeiteten Gemeinsamen Empfehlung ist zum Jahreswechsel 2015/2016 zu rechnen.

Die BIH ist seit 2013 an der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) moderierten Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur vertieften Berufsorientierung für (schwer)behinderte Schüler beteiligt. Es geht dabei um die Fortsetzung der mit dem Handlungsfeld 1 der Initiative Inklusion angestoßenen Verbesserung der Berufsorientierung für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den letzten drei Schuljahren. Die Arbeitsgruppe hat sich am 18.03.2014 grundsätzlich darauf verständigt, die Berufsorientierung der (schwer)behinderten Schüler in

die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) einzubeziehen. Die BIH bietet auch hier ihre fachliche Mitwirkung an.

Die BIH ist Mitglied im Vergabegremium des Sonderprogramms zur intensiven Eingliederung und Beratung schwerbehinderter Menschen, das im Rahmen der vom BMAS moderierten Initiative für Ausbildung und Beschäftigung aus Mitteln des Ausgleichsfonds mit einem Volumen von 50 Millionen Euro aufgelegt wurde. Wesentliche Ziele dieses Programms (Laufzeit 2014 bis 2016) sind die Stabilisierung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsverhältnisse sowie die Förderung der betrieblichen Ausbildung (schwer)behinderter Jugendlicher. Das Programm wird durch die BIH unterstützt.

Interne Kooperation

Die BIH organisiert und moderiert die Abstimmung der Integrationsämter untereinander im Interesse der gemeinsamen Arbeit für die Belange der schwerbehinderten Menschen im Beruf und die Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Neben dem BIH-Vorstand gibt es Fach- und Arbeitsausschüsse (siehe S. 60), die regelmäßig tagen. Für die Abstimmung und Dokumentation der Arbeit wird ein geschützter Bereich INTERN unter www.integrationsaemter.de genutzt. Einmal im Jahr tagt die Jahreshauptversammlung der Integrationsämter, zu der jeweils auch der BIH-Jahresbericht vorgelegt wird.

Es gibt eine Reihe von BIH-Empfehlungen, in denen sich die Integrationsämter auf gemeinsame Standards und Richtlinien bei der finanziellen Förderung verständigt haben, zum Beispiel zur Arbeitsassistenz, zu Integrationsprojekten oder zur beruflichen Qualifizierung. Die Arbeitsgruppe Schwerbehindertenrecht hat das Handbuch zum Sonderkündigungsschutz überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht. Es gibt eine Urteilsdatenbank mit aktuellen Urteilen zum Schwerbehindertenrecht. Es gibt eine Zusammenarbeit der BIH mit der Datenbank REHADAT, so dass die Urteile auch dort abgelegt werden. Durch den Arbeitsausschuss Information und Bildung werden derzeit sukzessive die Bildungs- und Seminarangebote der Integrationsämter methodisch und inhaltlich auf den neuesten Stand gebracht. Auch das interne Qualifizierungsprogramm für die Mitarbeiter der Integrationsämter wird hier abgestimmt und weiterentwickelt. Nach dem großen Erfolg der bundesweiten BIH-Zukunftswerkstatt im November 2011 zum intensiven Gedankenaustausch der Integrationsämter mit Schwerbehindertenvertretungen und Beauftragten des Arbeitgebers bereitet der BIH-Ausschuss für Herbst 2016 eine Folgeveranstaltung erneut in

Bad Honnef vor. Am 23. und 24. März 2015 fand in Essen der zweite interne BIH-Strategie-Workshop statt. Dort wurden von Ulrich Adlhoch die „Fachpolitischen Leitgedanken und Vorschläge der BIH zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderungen im beruflichen Kontext“ (siehe S. 17 Thesen) vorgestellt. Das Papier war vom BIH-Vorstand auf der Sitzung Anfang März 2015 erarbeitet worden und wurde inzwischen an die Fachöffentlichkeit (z. B. Behindertenverbände, BMAS, Teilhabereferenten der Länder, Rehabilitationsträger) versandt. Mit den Strategie-Workshops startete die BIH die Arbeit an einem neuen Leitbild der BIH und der Integrationsämter. Die Ergebnisse sollen Ende 2015 vorliegen.

1.6 Perspektiven

2009 ist die UN-BRK für Deutschland in Kraft getreten. Ihre Umsetzung in nationales Recht und die neuen Anforderungen der Inklusion prägen seither maßgeblich die behindertenpolitische Diskussion in Deutschland. Jetzt steht mit dem neuen Bundesteilhabegesetz ein wichtiges konkretes Gesetzesvorhaben an.

Die Koalitionsparteien CDU, CSU und SPD haben sich im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode darauf verständigt, die Leistungen an Menschen, die aufgrund einer wesentlichen Behinderung nur eingeschränkte Teilhabemöglichkeiten haben, aus dem bisherigen ‚Fürsorgesystem‘ herauszuführen und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln. Mit einem neuen Bundesteilhabegesetz soll die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen verbessert und ihre Teilhabe und Selbstbestimmung gestärkt werden. Die Vorbereitungen der gesetzlichen Neuregelungen sind inzwischen so weit vorangeschritten, dass vom BMAS noch für 2015 ein Referentenentwurf in Aussicht gestellt wird. Das BMAS hat am 14. Juli 2015 den „Abschlussbericht zur Tätigkeit der hochrangigen Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz“ veröffentlicht (siehe: www.bmas.de >Service >Publikationen).

In diesem Abschlussbericht heißt es zum Behinderungsbegriff: „Der bisherige Behinderungsbegriff in der Eingliederungshilfe ist veraltet und weitgehend defizitorientiert ... Die UN-BRK fasst die Behinderung umfassender ... Die Arbeitsgruppe spricht sich mit großer Mehrheit für eine UN-BRK-konforme und ICF-orientierte Neufassung des Behinderungsbegriffs ... aus. ... Eine Ausweitung bzw. Einschränkung des Personenkreises soll damit nicht verbunden sein.“ (Abschlussbericht Teil A, S. 15f). Und zur Teilhabe

am Arbeitsleben: „Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten personenzentriert weiterentwickelt werden; dabei sollten u.a. erweiterte Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, die voll erwerbsgemindert sind, sowie neue Impulse und Anreize geschaffen werden. Vorrangiges Ziel ist eine Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ... Für Leistungsberechtigte sollte die Möglichkeit erhalten bleiben, Werkstattleistungen in Anspruch nehmen zu können.“ (Abschlussbericht Teil A, S. 19). Welche Auswirkungen sind letztlich für das Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 2) und die Arbeit der Integrationsämter zu erwarten? Die BIH hat auf Grundlage der langjährigen erfolgreichen

Praxis der Integrationsämter ihre „Fachpolitischen Leitgedanken und Vorschläge“ zusammengefasst, mit Begründungen im Detail (siehe 10 Thesen der BIH). Am 19.06.2015 hatte der BIH-Vorstand Gelegenheit zu einem intensiven und ausführlichen Austausch über die inhaltlichen Vorstellungen der BIH zur Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts mit Dr. Rolf Schmachtenberg, Leiter der Abteilung V (Teilhabe) beim BMAS. Dabei ging es auch um ein geplantes Förderprogramm des BMAS von 150 Millionen Euro für Integrationsprojekte, das aus Sicht der BIH nicht nur Investitionskostenzuschüsse enthalten sollte, sondern auch zum Beispiel einen allgemeinen Aufwendersatz.

10 THESEN DER BIH

zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderung im beruflichen Kontext

Die Integrationsämter äußern sich hierzu im Kontext mit der angestrebten Reform der Eingliederungshilfe und der Novellierung des SGB IX. Die 10 Thesen sind Teil des umfassenden BIH-Positionspapiers: „Fachpolitische Leitgedanken und Vorschläge der BIH zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderungen im beruflichen Kontext“ (Download: www.integrationsaemter.de/leitgedanken).

1

Der Schwerbehindertenbegriff ist als bedarfsgerechte Unterstützung für beruflich erheblich beeinträchtigte Menschen unerlässlich!

Mit Beschäftigungspflicht, Ausgleichsabgabe, besonderem Kündigungsschutz und den besonderen persönlichen und finanziellen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährleistet das Schwerbehindertenrecht eine individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung von Menschen, die aufgrund der Art und/oder Schwere ihrer Behinderung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben hierauf angewiesen sind. Um diese beruflichen Nachteilsausgleiche dauerhaft zu erhalten und auch angemessen zu finanzieren, spricht sich die BIH dafür aus, neben dem allgemeinen Begriff der Behinderung die eindeutige Feststellung einer Schwerbehinderung beizubehalten.

2

Die Integrationsämter bieten Beratung aus einer Hand für Betriebe und Dienststellen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen!

Es gibt ein umfangreiches Angebot beruflicher Förderung von Menschen mit Behinderungen. Damit einher geht eine Vielzahl von Zuständigkeiten und Schnittstellen. Arbeitgeber und Beschäftigte erwarten jedoch eine handhabbare und betriebsnahe Beratung und Koordinierung von persönlichen und finanziellen Fördermaßnahmen bei der Beschäftigung von (schwer) behinderten Menschen. Die Integrationsämter bieten sich mit ihren eigenen Kompetenzen und den Angeboten ihrer Integrationsfachdienste, ihrer technischen Beratungsdienste und ihrer Berater bei den Kammern als „Berater aus einer Hand“ an.

3

Die Integrationsämter bieten an, die Prozessverantwortung für den Übergang Schule – Beruf / Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt zu übernehmen!

Seit Jahren werden Lösungen diskutiert, wie der ungebremsste Anstieg der Fallzahlen in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) verlangsamt und die Zugangssteuerung zu den WfbM verbessert werden kann. Im Fokus stehen dabei Menschen mit Behinderungen, die trotz ihrer Einschränkungen mit der richtigen Unterstützung das Potential haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Die BIH kann sich insoweit vorstellen, den Integrationsämtern die Gesamtprozessverantwortung für das Überleitungsmanagement aus der Schule in die Berufsausbildung und aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu übertragen. Dafür wäre es erforderlich, im Rahmen der Novellierung des SGB IX und der Ausgleichsabgabeverordnung den Integrationsämtern die Zuständigkeit für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu übertragen sowie ihnen die dazu notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Gewährung von Eingliederungszuschüssen an Werkstattwechsler soll zur Pflichtleistung der Agenturen für Arbeit ausgestaltet werden, um eine bundesweit einheitliche und verlässliche Förderung sicherzustellen. Dabei sollen die in § 90 SGB III genannten Förderhöchstdauern in der Regel ausgeschöpft werden.

4

Die Integrationsfachdienste als trägerübergreifende und behinderungsspezifisch ausgerichtete Leistungserbringer auf einem inklusiven Arbeitsmarkt werden einheitlich genutzt!

Die Integrationsfachdienste (IFD) bieten mit der Vermittlung von behinderten und schwerbehinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und der Sicherung ihrer Beschäftigungsverhältnisse ein umfassendes Dienstleistungsangebot für alle Rehabilitationsträger sowie die Integrationsämter. Insbesondere in den Handlungsfeldern „Übergang Schule – Beruf“ und „Wechsel aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ haben sie in den letzten Jahren sehr erfolgreiche Arbeit geleistet.

Die BIH appelliert daher an die Rehabilitationsträger und vor allem an die Bundesagentur für Arbeit, das trägerübergreifende Angebot durch entsprechende entgeltliche Aufträge in ihrem jeweiligen gesetzlichen Zuständigkeitsbereich zu nutzen. Die BIH regt ferner an, im Rahmen der Novellierung des SGB IX die Strukturverantwortung der Integrationsämter für die IFD im Zusammenhang mit allen Rehabilitationsträgern verbindlich zu regeln.

5

Die Integrationsprojekte als gelebte Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden erhalten und ausgebaut!

Es ist erforderlich, die finanzielle Ausstattung der Integrationsprojekte dauerhaft über die Leistungen der Ausgleichsabgabe hinaus durch stabile staatliche Förderung zu sichern. Zum Erhalt der anerkannten Inklusionsleistung der Integrationsprojekte müssen die vergaberechtlichen Spielräume vor allem der öffentlichen Hand konsequent genutzt und die steuerrechtlichen Nachteilsausgleiche der Integrationsprojekte von Seiten der Finanzverwaltung verlässlich umgesetzt werden.

6

Die Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte junge Menschen werden flexibilisiert!

Die im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung normierten Grundsätze zur behinderungsgerechten Ausbildungsgestaltung sind besser zu nutzen. Die noch völlig unzureichende Anpassung der Ausbildungsverträge/-ordnungen, insbesondere hinsichtlich der nicht flexiblen Ausbildungsinhalte und starren Ausbildungszeiten, stellen eine erhebliche Hürde für Jugendliche mit Behinderungen dar. Ein gutes Beispiel für ein gelungenes, individuelles und personenzentriertes Angebot sind die Fachpraktiker-Ausbildungen, mit denen vielfach nach Beendigung der Schulzeit der Weg direkt in die WfbM vermieden werden kann.

7

Zur Sicherstellung bestehender Arbeitsverhältnisse leisten alle Rehabilitationsträger zeitlich befristet laufende Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber!

Die BIH schlägt vor, dass neben den Integrationsämtern auch die Rehabilitationsträger auf der Grundlage von § 33 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 1 SGB IX laufende Lohnkostenzuschüsse zeitlich befristet an Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewähren:

- im Anschluss an eine Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis,
- bei einem Wechsel aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- nach medizinischer oder beruflicher Rehabilitation.

Die Erfahrung der Integrationsämter und das Ergebnis einer wissenschaftlichen Untersuchung zeigen, dass eine über den Förderzeitraum von Eingliederungszuschüssen hinausgehende Zahlung von monatlichen Lohnkostenzuschüssen als Minderleistungsausgleich ein wichtiger Anreiz für Arbeitgeber bei der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen ist und die Beschäftigungsverhältnisse mittelfristig stabilisiert.

8

Der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen wird modifiziert!

Der Kündigungsschutz ist nach wie vor ein wichtiges Element zum Erhalt von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Gleichzeitig gewinnt die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Prävention immer mehr an Bedeutung. Die BIH spricht sich daher für die Verschärfung der Vorschriften des Sonderkündigungsschutzes bei außerordentlichen Kündigungen, die nicht im Zusammenhang mit einer Schwerbehinderung stehen, sowie bei betriebsbedingten Massen-Entlassungen aus.

9

Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung werden verbessert!

Die Rechte und Arbeitsgrundlagen der Schwerbehindertenvertretungen werden dahingehend verbessert, dass sie folgende Aufgaben effektiv wahrnehmen können:

- eines innerbetrieblichen Funktionsträgers für berufliche Rehabilitation,
- eines Koordinators zwischen den Betrieben und Dienststellen einerseits sowie den Rehabilitationsträgern und Leistungserbringern andererseits.

10

Die Finanzierbarkeit der Leistungen der Integrationsämter wird durch eine Reduzierung der Zahlung an den Ausgleichsfonds verbessert!

Zur Finanzierung der zuvor genannten Leistungen und Projekte der Integrationsämter schlagen wir vor, den Anteil des Ausgleichsfonds am Gesamtaufkommen der Ausgleichsabgabe, der derzeit 20 Prozent beträgt, zu verringern.

Schlussbemerkung

Die Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit der Integrationsämter in den vorstehend genannten Handlungsfeldern setzt eine ausreichende Personalausstattung voraus.

THESEN KOF

zur Neugestaltung des Rechts der Sozialen Entschädigung

Die Hauptfürsorgestellen äußern sich hiermit zur Ablösung der Kriegsofferfürsorge (KOF) im Rahmen der geplanten Neugestaltung des Sozialen Entschädigungsrechts (Download: www.integrationsaemter.de/leitgedanken).

1

Das für die Kriegsoffer geschaffene Bundesversorgungsgesetz kann in vielen Punkten den Ansprüchen an ein zeitgemäßes Entschädigungsrecht nicht mehr gerecht werden!

Wir halten eine grundlegende Reform des Sozialen Entschädigungsrechts für dringend geboten und begrüßen, dass alle einschlägigen Regelungen dieses wichtigen Bereichs der sozialen Sicherung in einem neuen Buch des SGB zusammengeführt werden. Zur Wiederherstellung der Teilhabe der Berechtigten halten wir auch ergänzende passgenaue Hilfen im Einzelfall für erforderlich. Der Katalog der Leistungen der KOF im BVG hat sich zur Sicherung einer angemessenen wirtschaftlichen Versorgung und der Teilhabe am Arbeitsleben bzw. am Leben in der Gemeinschaft bewährt.

2

Es soll keine Leistungsver schlechterungen geben!

Im Besonderen für diejenigen Menschen, die bereits als Berechtigte nach dem BVG oder den Nebengesetzen anerkannt sind, sprechen wir uns für die Beibehaltung des Leistungsniveaus und einen Bestandsschutz für die Bezieher von Leistungen der KOF aus. Wir erwarten, dass die Leistungsberechtigten nicht auf Leistungen nach dem SGB XII verwiesen werden. Es sollte auch eine Lösung gefunden werden, die sicherstellt, dass Kriegsoffer, die erst im hohen Alter erstmals eine Leistung zum Beispiel für stationäre Pflege benötigen, diese in dem vom bisherigen Recht vorgesehenen Umfang erhalten.

3

Die Einführung eines neu ausgerichteten Entschädigungsrechts erfordert eine ausreichende Vorlaufzeit bis zum Inkrafttreten und Übergangsfristen!

Zur Vorbereitung auf die Umsetzung des neuen Rechts wird in den Bundesländern aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslage für organisatorische Maßnahmen sowie die Qualifizierung des vorhandenen Personals und neuer Beschäftigter ausreichend Zeit benötigt. Die BIH regt an, ggf. einzelne Elemente der Reform, wie die schnellen Hilfen, vorzuziehen.

4

Im Recht der Opferentschädigung sollen auch bestimmte Formen psychischer Gewalt einen Anspruch auf Versorgung auslösen können!

Einer möglichst klaren und gerichtsfesten Definition, welche Formen von Gewalt Ansprüche nach dem Opferrecht begründen können, kommt eine große Bedeutung zu. Formen psychischer Gewalt, die in ihrer Intensität einem tätlichen Angriff, also dem unmittelbaren Einwirken auf den Körper, gleichkommen oder diesem gleichzusetzen sind, sollten einbezogen werden.

5

Schnelle Hilfen sollen unbürokratisch erlangt werden können!

Wir befürworten die Einführung schneller Hilfen wie die Schaffung eines flächendeckenden Netzes von Trauma-Ambulanzen. Der Zugang zu dieser Unterstützungsform sollte niederschwellig angelegt sein und eine zeitnahe Intervention ermöglichen.

6

Fallmanagement für die Beratung und Unterstützung im sozialrechtlichen Bereich!

Insbesondere Opfer einer Gewalttat können auf eine ganzheitliche Unterstützung bei der Antragstellung und der Kommunikation mit der Verwaltung angewiesen sein. Für diese Aufgabe ist neben sehr guten Kenntnissen des Sozialrechts und des Verwaltungsverfahrens auch ausgeprägte Sozialkompetenz erforderlich. Wir begrüßen, dass das bereits regional erprobte Case-Management zukünftig bundesweit ein fester Bestandteil des Unterstützungsangebotes sein soll.

7

Vorhandene Träger mit der Wahrnehmung der Aufgaben betrauen und das mit Zielsetzungen des SER bereits vertraute Personal der Hauptfürsorgestellen einsetzen!

Die im SER und dem Sozialrecht erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hauptfürsorgestellen bieten mit ihrer hohen Fach- und Beratungskompetenz die Gewähr dafür, dass sowohl die neuen Zielsetzungen und Instrumente als auch die Übergangsregelungen für die bereits nach dem BVG und den Nebengesetzen anspruchsberechtigten Menschen erfolgreich umgesetzt werden.

8

Die gute Zusammenarbeit der Träger des SER unter dem Dach der BIH fortsetzen!

Wir sprechen uns dafür aus, dass die gute Zusammenarbeit der Träger mit dem BMAS und dem Prüfungsamt des Bundes auch nach Inkrafttreten des neuen SER unter dem Dach der BIH fortgesetzt wird. Die in gemeinsamer Arbeit erstellten und laufend aktualisierten bundeseinheitlichen Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge sind die Basis für die einheitliche Rechtsanwendung. Wir sehen es als wichtige Aufgabe an, das Werk fortzusetzen und in ein aktuelles Handbuch zum neuen SER zu überführen.

9

Erwartungen an das Bundesteilhabegesetz!

Die Hauptfürsorgestellen erwarten in der Eingliederungshilfe eine stärkere Personenzentrierung auch bei dem Verfahren zur Bedarfsfeststellung. Eine Trennung der Fachleistung von der Existenzsicherung würde Anpassungen beim Einsatz von Einkommen und Vermögen erleichtern.

2

SITUATION BEHINDERUNG UND BERUF



Schwerbehinderungen (GdB 50 bis 100) treten vor allem mit fortschreitendem Alter auf. Es gibt 7,5 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland, über 75 Prozent davon im Alter ab 55 Jahren. Etwa 3,2 Millionen schwerbehinderte Menschen sind im erwerbsfähigen Alter. Wie haben sich Beschäftigung und Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst entwickelt? Was ist der aktuelle Stand und wo liegen die Probleme bei der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen?

2.1 Personenkreis

In Deutschland lebten Anfang des Jahres 2014 rund 10,2 Millionen Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Der größte Teil von ihnen – rund 7,5 Millionen Menschen – war schwerbehindert. Laut Bundesagentur für Arbeit besaß somit bezogen auf die gesamte Bevölkerung jeder elfte Einwohner Deutschlands – 9,3 Prozent – einen Schwerbehindertenausweis.

Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass in den kommenden Jahren zunehmend Menschen aus den geburtenstarken Jahrgängen in die Altersgruppe der 55- bis unter 65-Jährigen eintreten. In dieser Altersgruppe ist ein vergleichsweise hoher Anteil der Menschen schwerbehindert.

Bleibt das Risiko einer Schwerbehinderung innerhalb der Altersgruppen gleich, wird allein aufgrund dieses Effekts die Zahl schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter höher liegen als zuletzt.

Schwerbehinderte Menschen 2013

Jahresdurchschnitt, nach Alter und Geschlecht, GdB 50 – 100

Alter	Anzahl	% Alle	% Männer	% Frauen
unter 25 Jahre	290.000	3,8	2,3	1,5
25 bis 45 Jahre	600.000	8,0	4,3	3,7
45 bis 55 Jahre	938.000	12,4	6,5	5,9
55 bis 65 Jahre	1.630.000	21,6	11,4	10,2
über 65 Jahre	4.091.000	54,2	26,6	27,6
Insgesamt	7.549.000	100	51,1	48,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2013

Behinderungen

Die Ursache einer Schwerbehinderung ist zumeist auf eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit zurückzuführen. Dies ist bei 85 Prozent der 7,5 Millionen schwerbehinderten Menschen der Fall. Vergleichsweise häufige Arten einer erworbenen Schwerbehinderung sind Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule, Herz-Kreislauferkrankungen und Schädigungen der inneren Organe, die etwa infolge einer Krebserkrankung entstehen können. Bei 4 Prozent der Menschen war die Behinderung angeboren und von ihnen hat nahezu jeder Zweite eine Störung der geistigen Entwicklung – dies kann unter anderem eine Lernbehinderung sein. In 2 Prozent der Fälle war die Schwerbehinderung Folge eines Unfalls.

Alter

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So waren über 75 Prozent der behinderten Menschen 55 Jahre oder älter. Der entsprechende Anteil dieser Altersgruppe innerhalb der nicht behinderten Menschen betrug demgegenüber nur 32 Prozent. Mehr als die Hälfte der schwerbehinderten Menschen war 65 Jahre oder älter. Gut zwei Fünftel – 3,2 Millionen – waren im erwerbsfähigen Alter und knapp 2 Prozent waren jünger als 15 Jahre.

2.2 Beschäftigung und Beschäftigungsquote

Alle Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzen. Erfüllen sie diese Quote nicht, so haben sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Beschäftigung

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sich auch aus dem Anzeigeverfahren nach dem SGB IX ergibt, hat laut Bundesagentur für Arbeit in den letzten Jahren stark zugenommen. Von 2007 bis 2013 stieg ihre Zahl um 180.000 auf rund 987.000. Dieses Wachstum ist zunächst auch auf eine gestiegene Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter über 55 Jahre zurückzuführen: So hat die Beschäftigung in der Altersgruppe 55 Jahre und älter gegenüber 2007 um 50 Prozent zugenommen, um rund 147.000 schwerbehinderte Beschäftigte. Dieser Anstieg ging jedoch mit einem Rückgang von knapp 33.000 schwerbehinderten Beschäftigten in der Altersgruppe der 35- bis unter 45-Jährigen einher.

Von diesen 987.000 Beschäftigten hatten 824.000 einen Grad der Behinderung von mindestens 50 und 152.000 von ihnen waren schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Anteile dieser Gruppen innerhalb der Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Außerdem waren fast 6.730 schwerbehinderte Auszubildende gemeldet. Ihre Zahl ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar um fast ein Viertel – etwa 1.300 Auszubildende.

Beschäftigungsquote

Auch die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Für das Jahr 2013 ergab das Anzeigeverfahren eine Quote von 4,7 Prozent. Bei den öffentlichen Arbeitgebern stieg sie seit 2002 kontinuierlich an und lag 2013 wie auch 2012 bei 6,6 Prozent. Die höchste Beschäftigungsquote erreichten wiederum die Bundesbehörden mit 10 Prozent. Bei den privaten Arbeitgebern betrug die Beschäftigungsquote 4,1 Prozent. Sie erfüllten somit zwar nicht die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent, konnten aber das gute Ergebnis des Jahres 2012 wiederholen.

Private und öffentliche Arbeitgeber

Mehr als zwei Drittel aller mit schwerbehinderten Beschäf-

tigten besetzten Arbeitsplätze befanden sich in der Privatwirtschaft und etwa ein Drittel im öffentlichen Dienst. Dabei waren im Jahr 2013 insgesamt fast 150.000 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Sie besetzten – einschließlich Mehrfachanrechnungen – etwa 1.020.000 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Das waren rund 2 Prozent oder rund 20.350 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen privaten Arbeitgeber betrug 2013 rund 138.100. Sie besetzten fast 692.000 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Das waren 2,7 Prozent oder fast 18.250 Arbeitsplätze mehr als 2012. Bei öffentlichen Arbeitgebern waren fast 324.500 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Gegenüber 2012 hat sich die Zahl der Arbeitsplätze nur leicht erhöht.

Die Pflichtquote von 5 Prozent haben dennoch etwa 114.000 Arbeitgeber nicht erfüllt und rund 38.500 von ihnen beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Dagegen besetzten fast 35.700 Arbeitgeber 5 und mehr Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Während Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeitern nur eine Quote von 2,9 Prozent erzielten, lag die Quote bei Betrieben mit 250 bis 500 Arbeitsplätzen bei 4,3 Prozent. Betriebe mit 500 bis 1.000 Arbeitsplätzen kamen auf eine Quote von 4,8 Prozent und 8 Großkonzerne in Deutschland mit mehr als insgesamt 1.125.800 Arbeitsplätzen erreichten eine Quote von 6,4 Prozent.

Beschäftigung in der Wirtschaft

Das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen nehmen entsprechend ihrer Bedeutung für alle Beschäftigten eine wichtige Rolle für die schwerbehinderten Menschen ein: Ein Viertel von ihnen war im Verarbeitenden Gewerbe angestellt, mehr als jeder Achte im Gesundheits- und Sozialwesen. Mit 208.000 Beschäftigten – mehr als einem Fünftel aller angezeigten Beschäftigungsverhältnisse – ist der öffentliche Dienst ein sehr bedeutender Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen.

Entwicklung der Beschäftigungsquote 2007 – 2013

in %

Nach Arbeitgebern	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Private Wirtschaft	3,7	3,7	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,0	6,1	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,2	4,3	4,5	4,5	4,6	4,6	4,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte 2013*

Nach Alter und Personengruppe	Insgesamt	Männer	Frauen
Alter	986.724	552.316	434.408
unter 15 Jahre	5	**	**
15 bis unter 20 Jahre	1.963	1.266	696
20 bis unter 25 Jahre	11.230	6.471	4.759
25 bis unter 30 Jahre	20.655	11.128	9.527
30 bis unter 35 Jahre	31.049	16.591	14.458
35 bis unter 40 Jahre	42.409	22.699	19.709
40 bis unter 45 Jahre	79.753	42.987	36.766
45 bis unter 50 Jahre	149.596	81.206	68.390
50 bis unter 55 Jahre	211.245	115.822	95.422
55 bis unter 60 Jahre	254.411	143.563	110.847
60 Jahre und älter	184.388	110.566	73.822
Keine Zuordnung möglich	22	**	**
Personengruppe			
Auszubildende	6.730	4.012	2.718
Schwerbehinderte Menschen	823.862	458.428	365.434
Gleichgestellte Menschen	152.276	86.025	66.250
Sonstige Personen	3.857	3.851	5
Keine Zuordnung möglich	**	**	**

* Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, Deutschland (Gebietsstand März 2015), Jahresdurchschnittswert 2013

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

** Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2014 waren 181.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Während die Arbeitslosigkeit insgesamt von 2013 auf 2014 um 2 Prozent gesunken ist, ist die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen um 1 Prozent gestiegen – um rund 2.500.

Schwerbehinderte Arbeitslose

Die Arbeitslosigkeit jüngerer schwerbehinderter Menschen

ging zwar um 3 Prozent zurück, die Zahl aller Arbeitslosen unter 25 Jahre konnte jedoch um 7 Prozent abgebaut werden. Bei den älteren schwerbehinderten Menschen – über 55 Jahre – hat sich die Zahl der Arbeitslosen um 3 Prozent und damit etwas stärker als die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe insgesamt erhöht – etwa um 2 Prozent.

Im mehrjährigen Vergleich steigt die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen bei den älteren schwerbehinderten Menschen überdurchschnittlich an. In der Gruppe der

55-Jährigen und Älteren war im Jahr 2014 im Vergleich zu 2007 ein Anstieg von 54 Prozent zu verzeichnen. Zum Vergleich: Bei allen Arbeitslosen ist die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum bei dieser Gruppe um 23 Prozent gestiegen. Dieser deutliche Anstieg bei den älteren Arbeitslosen ist jedoch laut Bundesagentur für Arbeit in erster Linie auf das Auslaufen von Sonderregelungen für Ältere zum 31.12.2007 sowie geänderte statistische Erfassungen zurückzuführen.

Qualifikation

Im Durchschnitt sind schwerbehinderte Arbeitslose etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Von den schwerbehinderten Arbeitslosen hatten im Jahresdurchschnitt 2014 rund 59 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es knapp 54 Prozent. Auffällig ist der hohe Anteil der Personen ohne Berufsabschluss unter den schwerbehinderten Menschen, die Sonderregelungen für Ältere in Anspruch nehmen. Hier haben fast drei von fünf keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei den älteren schwerbehinderten Arbeitslosen (ab 58) war es gut ein Drittel.

Im Jahresdurchschnitt 2014 suchte etwas mehr als die Hälfte der 181.000 schwerbehinderten Arbeitslosen nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene. Fast 15.000 – etwa 9 Prozent – wollten in einem hochqualifizierten Beruf arbeiten. Rund zwei Fünftel haben eine Tätigkeit auf Helferebene gesucht. Zum Vergleich: Bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen planten gut zwei Fünftel – rund 1,1 Millionen – als Fachkraft und insgesamt 11 Prozent – etwa 290.000 – als Hochqualifizierte zu arbeiten. Für 47 Prozent – rund 1,2 Millionen – kam lediglich eine Helfertätigkeit infrage. Von den 89.000 schwerbehinderten Arbeitslosen, die nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene suchten, strebten gut 21.000 eine Arbeit im Objektschutz an, 12.000 suchten

nach einer Tätigkeit in Büro- oder Sekretariatsberufen, 8.100 im Bereich Gebäudetechnik und 7.200 in Berufen der Metallbearbeitung, Mechatronik und Elektronik. Weitere angestrebte Tätigkeiten waren: Kfz-Fahrer, Verkaufsberufe, Erziehung, Sozialarbeit- und Heilerziehungsberufe, Hotellerie und Lagerwirtschaft.

Dauer der Arbeitslosigkeit

Schwerbehinderten Menschen gelingt es trotz einer vergleichbaren Qualifikation in geringerem Maße als nicht schwerbehinderten Menschen, ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu beenden. Sind schwerbehinderte Menschen einmal arbeitslos, haben sie mit durchschnittlich 2,8 Prozent deutlich geringere Chancen, ihre Arbeitslosigkeit innerhalb eines Monats zu beenden als nicht schwerbehinderte Arbeitslose mit 6,8 Prozent. Im Jahr 2013 haben knapp 58.000 schwerbehinderte Arbeitslose eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgenommen. Nach einem Monat konnten von den Abgängern in den ersten Arbeitsmarkt gut 48.000 Menschen in einem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis fest angestellt werden – die meisten davon in der Arbeitnehmerüberlassung.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Arbeitslosen ist erkennbar höher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Von 2007 bis 2011 ist sie von 94 Wochen auf durchschnittlich 76 Wochen gesunken. Danach kam es wieder zu einem Anstieg auf 83 Wochen im Jahr 2014. Nicht schwerbehinderte Arbeitslose waren 2014 im Schnitt 68 Wochen arbeitslos, nach 65 Wochen im Jahr 2011 und 78 Wochen im Jahr 2007. Diese geringere Dynamik bei der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen hat zur Folge, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei schwerbehinderten Arbeitslosen etwas höher ist als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2011 – 2014*

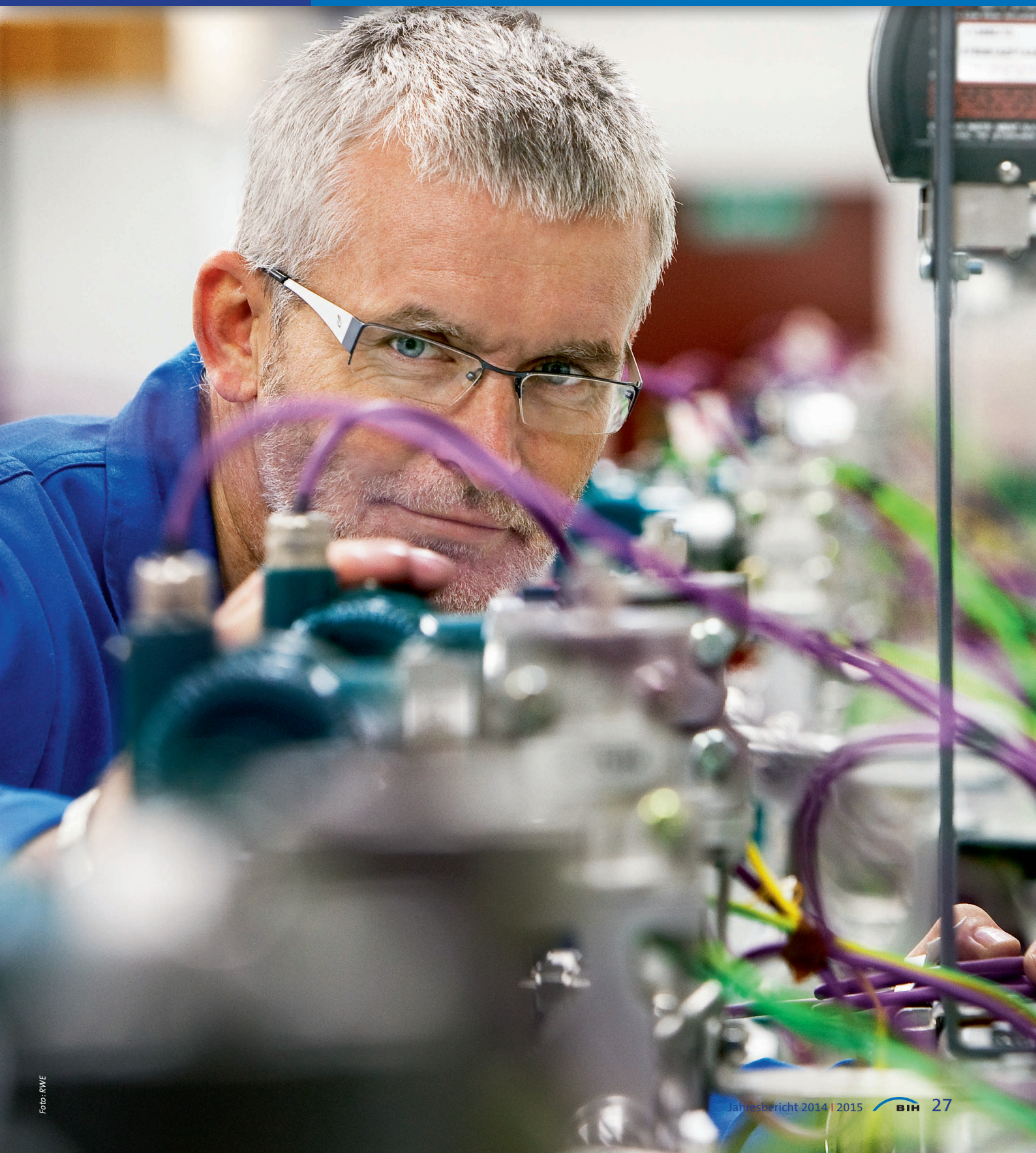
Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2011	2.975.836	7,1	180.315
2012	2.896.985	6,8	176.040
2013	2.950.250	6,9	178.631
2014	2.898.388	6,7	181.110

* Arbeitslose der abhängigen zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

3

FINANZIERUNG MITTEL DER AUSGLEICHSSABGABE



Die Integrationsämter erheben die Ausgleichsabgabe bei Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht nicht oder nicht in vollem Umfang erfüllen. Die Ausgleichsabgabe wird vor allem für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben aufgewendet und fließt zu einem großen Teil direkt in die Betriebe zurück, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen oder Arbeitsplätze für sie schaffen. Die Ausgleichsabgabe hat zwei Funktionen: eine Ausgleichs- und eine Antriebsfunktion. Auf der einen Seite hat sie die Aufgabe, einen finanziellen Ausgleich zwischen den Arbeitgebern zu schaffen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen und denen dadurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und den Arbeitgebern, die diese Pflicht nicht oder nur teilweise übernehmen. Auf der anderen Seite soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

3.1 Einnahmen 2014

Das Gesamtaufkommen an Ausgleichsabgabe war infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise zunächst auf rund 466 Millionen Euro gesunken. Danach stiegen die Einnahmen wieder kontinuierlich an auf etwa 543 Millionen Euro im Jahr 2014. Die Integrationsämter haben somit 2014 rund 77 Millionen Euro – etwa 16,5 Prozent – mehr an Ausgleichsabgabe eingenommen als 2010.

Finanzielle Basis

Die Integrationsämter führen 20 Prozent des Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ab. Dieser Fonds wurde für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingerichtet. Zum Beispiel erhält die Bundesagentur für Arbeit hieraus Mittel, um Leistungen an Arbeitgeber in Form von Eingliederungszuschüssen erbringen zu können.

Den Integrationsämtern verbleiben 80 Prozent des Gesamtaufkommens an Ausgleichsabgabe. Im Jahr 2014 bildeten rund 434 Millionen Euro die finanzielle Basis für ihre Aufgaben. Damit standen den Integrationsämtern 2014 geringfügig mehr Mittel – rund 9 Millionen Euro – für ihre Arbeit zur Verfügung als im Jahr 2013.

Die Einnahmesituation der Integrationsämter bei der Ausgleichsabgabe ist seit Jahren in etwa gleichbleibend. Steigerungen des Aufkommens sind nicht zu erwarten. Zwar wurden im Jahr 2012 die gestaffelten Zahlungsbeträge für unbesetzte Pflichtarbeitsplätze für die Arbeitgeber pro

Monat um jeweils gut 10 Prozent erhöht. Aber die Prognose geht von einem allmählich sinkenden Aufkommen bei wachsendem Bedarf an Unterstützungsleistungen aus, zum Beispiel weil aufgrund des demografischen Wandels älter werdende Belegschaften mit ihrem durchweg höheren Anteil an schwerbehinderten Menschen zu erwarten sind.

Dass dieser Prozess des Wandels noch nicht zu gemindernten Einnahmen bei der Ausgleichsabgabe geführt hat, ist vor allem darauf zurückzuführen, dass derzeit die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in Deutschland noch wächst. Damit steigt auch die Bemessungsgrundlage für die Beschäftigungspflicht und die Folgen des demografischen Wandels zeigen sich noch nicht.

3.2 Leistungen 2014

Die Ausgleichsabgabe wird ausschließlich für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt. Vor allem die Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben haben die Aufgabe, eine gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Art der Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt.

Gesamtausgaben

Die Ausgaben der Integrationsämter betrugen 2014 rund 507 Millionen Euro. Das bedeutete eine Steigerung der Ausgaben um 13,5 Prozent gegenüber dem Jahr 2013. Den Integrationsämtern standen für ihre Arbeit 2014 rund 434 Millionen Euro zur Verfügung. Es wurden also 73 Millionen Euro, das heißt rund 17 Prozent mehr ausgegeben als den Integrationsämtern 2014 zur Verfügung standen. Eine Reihe von Integrationsämtern musste daher zum Ausgleich des Haushalts auf Rücklagen der Ausgleichsabgabe aus den Vorjahren zurückgreifen.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Insgesamt wurden im Jahr 2014 für Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe 384 Millionen Euro ausgegeben. Es handelt sich dabei um finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen, ihre Arbeitgeber und an Integrationsprojekte und um die Finanzierung der notwendigen Unterstützung schwerbehinderter Menschen und ihrer Arbeitgeber durch Integrationsfachdienste. Wie in den letzten Jahren machten auch 2014 mit etwa 76 Prozent die Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe rund drei Viertel der Gesamtausgaben der Integrationsämter aus. Für die individuelle Förderung schwerbehin-

Aufkommen der Ausgleichsabgabe* 2012 – 2014**in Mio. Euro**

Integrationsämter	2012	2013	2014
Baden-Württemberg	64,54	70,10	75,12
Bayern	83,72	95,05	95,55
Berlin	21,95	26,02	27,10
Brandenburg	11,28	12,40	12,75
Bremen	5,83	6,23	6,65
Hamburg	23,07	25,42	24,87
Hessen	43,15	47,17	44,49
Mecklenburg-Vorpommern	5,91	6,42	6,15
Niedersachsen	42,65	47,57	46,69
Nordrhein-Westfalen			
▪ Rheinland	68,28	67,12	77,23
▪ Westfalen-Lippe	39,27	43,18	42,39
Rheinland-Pfalz	18,22	20,30	19,52
Saarland	4,64	5,16	5,08
Sachsen	20,21	21,92	22,40
Sachsen-Anhalt	12,07	13,54	13,32
Schleswig-Holstein	12,68	13,79	13,68
Thüringen	8,83	9,99	9,90
Insgesamt	486,30	+ 9,27 % ▶ 531,38	+ 2,18 % ▶ 542,96

*Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt

Quelle: BIH, eigene Erhebung

derter Menschen einschließlich der Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz steigen die Ausgaben seit 2007 kontinuierlich an und erreichten 2014 mit 43 Millionen Euro einen erneuten Höchststand. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug wie im letzten Jahr rund 8,5 Prozent. Auch die aufgewendeten Mittel zur Finanzierung der Integrationsfachdienste nehmen seit 2008 regelmäßig zu und haben 2014 mit fast 77 Millionen Euro das Niveau des Vorjahres gehalten. Ihr Anteil an der Gesamtförderung betrug 15 Prozent.

Leistungen an Arbeitgeber

Sie sind einschließlich der Leistungen an Integrationsprojekte und der Förderung über Arbeitsmarktprogramme

2014 um 49 Millionen auf 307 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der Anteil an den Gesamtausgaben betrug somit etwa 61 Prozent. Die Zuschüsse zu Investitions- und Lohnkosten steigen seit 2010 kontinuierlich an und lagen 2014 bei 187 Millionen Euro. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug wie 2013 rund 37 Prozent. Integrationsprojekte wurden mit 76 Millionen Euro gefördert und ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug – wie im letzten Jahr – etwa 15 Prozent. Damit hat sich die Förderung von 2013 bis 2014 um rund 8 Millionen Euro erhöht.

Besonders hervorzuheben ist, dass neben einer Steigerung der Leistungen an Arbeitgeber wie auch für Integrations-

Ausgaben der Integrationsämter nach Art der Leistung 2014

in Mio. Euro

Integrationsämter	Leistungen an Arbeitgeber			Leistungen an schwerbehinderte Menschen	Leistungen an freie Träger zur psychosozialen Betreuung einschl. Förderung von Integrationsfachdiensten*	Institutionelle Förderung	Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	Forschungs- und Modellvorhaben	Sonstige Leistungen	Trägerübergreifendes persönliches Budget	Ausgaben insgesamt
	Investitionskostenförderung und Lohnkostenzuschüsse (ohne Integrationsprojekte)	Investitionskostenförderung und Lohnkostenzuschüsse (Integrationsprojekte)	Arbeitsmarktpprogramme								
Baden-Württemberg	20,21	8,57	8,72	4,10	9,25	8,35	0,59	0,28	0,00	0,02	60,10
Bayern	24,24	9,98	0,84	3,52	6,73	34,30	1,01	0,00	0,10	0,03	80,76
Berlin	9,33	4,22	0,00	3,99	5,05	2,95	0,16	0,01	0,00	0,00	25,71
Brandenburg	5,31	1,61	0,81	0,98	3,72	0,00	0,22	1,50	0,00	0,03	14,19
Bremen	1,17	1,00	1,24	0,56	1,26	0,30	0,35	0,26	0,00	0,00	6,13
Hamburg	3,48	1,18	0,16	2,61	0,98	1,17	0,76	1,59	0,30	0,00	12,23
Hessen	15,21	4,45	0,00	6,35	5,46	1,92	0,26	1,53	0,00	0,19	35,37
Mecklenburg-Vorpommern	3,93	1,06	0,52	0,35	0,68	0,02	0,15	0,05	0,05	0,00	6,82
Niedersachsen	24,98	4,74	17,64	2,80	4,18	0,30	0,24	0,00	0,00	0,00	54,88
Nordrhein-Westfalen											
■ Rheinland	28,16	10,22	2,19	7,03	13,56	1,62	1,40	0,32	0,31	0,01	64,82
■ Westfalen-Lippe	15,85	13,45	6,11	4,52	10,66	3,33	0,98	0,08	1,31	0,00	56,29
Rheinland-Pfalz	5,91	6,29	0,00	0,72	4,21	1,05	0,12	0,00	0,00	0,03	18,33
Saarland	1,31	0,45	0,09	0,17	0,68	1,26	0,04	0,30	0,00	0,00	4,31
Sachsen	10,28	4,18	2,02	2,96	2,48	0,84	0,29	0,49	0,00	0,00	23,53
Sachsen-Anhalt	8,30	2,03	1,02	1,09	1,36	0,11	0,19	0,90	0,69	0,00	15,69
Schleswig-Holstein	4,32	1,81	0,00	1,17	4,28	0,00	0,42	4,36	0,00	0,00	16,35
Thüringen	5,46	1,21	1,74	0,53	2,10	0,33	0,17	0,00	0,00	0,01	11,56
Insgesamt	187,45	76,45	43,11	43,45	76,64	57,84	7,35	11,67	2,77	0,34	507,08

*Ausgewiesen sind nur die bei den Integrationsämtern verbleibenden Leistungen an IFD, Erstattungen sind bereits berücksichtigt.

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Gesamtausgaben der Integrationsämter 2012 – 2014**in Mio. Euro**

Integrationsämter	2012	2013	2014
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	30,96	25,16	43,11
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (inklusive Arbeitsassistenz)	35,81	37,78	43,45
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Integrationsprojekte)	157,76	164,76	187,45
Leistungen an Integrationsprojekte	63,99	67,87	76,45
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	72,81	75,67	76,64
Institutionelle Förderung	52,20	57,81	57,84
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	5,92	6,71	7,35
Modell- und Forschungsvorhaben	6,40	7,54	11,67
Sonstige Leistungen	2,56	2,86	2,77
Trägerübergreifendes persönliches Budget	0,11	0,47	0,34
Insgesamt	428,51	+ 4,23 % ▶ 446,63	+ 13,53 % ▶ 507,08

Quelle: BIH, eigene Erhebung

projekte die Leistungen zur Förderung über regionale Arbeitsmarktprogramme um 71 Prozent gegenüber dem Vorjahr zugenommen und sich seit 2010 fast verdreifacht haben. Sie stiegen von 15,8 Millionen Euro 2010 über 25 Millionen Euro 2013 auf rund 43 Millionen Euro 2014. Der Anteil der Leistungen für Arbeitsmarktprogramme an den Gesamtausgaben betrug 8,5 Prozent.

Strukturelle Maßnahmen und Förderprogramme

Sie bestimmen zwischenzeitlich die Verwendung der Ausgleichsabgabe bei den Integrationsämtern. Hier sind insbesondere laufende und zumeist langjährige Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die Finanzierung der Integrationsfachdienste sowie die Förderung der Integrationsprojekte zu nennen.

Die Ausgleichsabgabe fließt damit zunehmend in Förderungen von Strukturen wie die der Integrationsfachdienste und der Integrationsprojekte, deren Aufgabe es ist, besonders beeinträchtigte schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren. Gerade vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention, die den inklusiven

Arbeitsmarkt fordert, sind sie unverzichtbar und müssen daher auch künftig finanziert werden.

Insgesamt zeigt die Aufgabenentwicklung bei den Integrationsämtern eine steigende Tendenz. Dies hat selbstverständlich auch erhebliche finanzielle Konsequenzen auf der Ausgabenseite. Die Ausgleichsabgabehaushalte vieler Integrationsämter weisen inzwischen hohe Verbindungen für die nachfolgenden Haushaltsjahre auf. Die Rücklagen an Ausgleichsabgabe schmelzen bei einer Reihe von Integrationsämtern deutlich ab.

Wenn die Integrationsämter verlässlicher Partner der schwerbehinderten Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber sowie der Träger der Integrationsfachdienste und der Integrationsprojekte bleiben sollen, dann bedarf es einer Ergänzung ihrer Mittel der Ausgleichsabgabe um weitere Finanzquellen. Zu denken ist dabei auch an den Ausgleichsfonds. Die noch nicht durch Förderungszusagen gebundenen Mittel des Ausgleichsfonds betragen aktuell über 135 Millionen Euro. Das entspricht mehr als 25 Prozent des bundesweiten Aufkommens an Ausgleichsabgabe im Jahr 2013.

Die BIH schlägt zum einen vor, den Anteil des Ausgleichsfonds am Gesamtaufkommen der Ausgleichsabgabe, der derzeit 20 Prozent beträgt, zu verringern. Zum anderen ist eine finanzielle Beteiligung der Rehabilitationsträger durch zeitlich befristete laufende Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber zur Vermeidung ansonsten eintretender Erwerbslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit geboten. Die anstehende Reform der Eingliederungshilfe und das geplante Bundesteilhabegesetz bieten eine zeitnahe Chance, diese finanziellen Alternativen gesetzlich zu verankern.

3.2.1 Arbeitgeber

Eine zentrale Aufgabe der Integrationsämter ist es, die Betriebe dabei zu unterstützen, neue Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen und zu sichern. Dabei kommt der Förderung der Arbeitgeber eine besondere Bedeutung zu.

Arbeitsplätze schaffen und sichern

Die Integrationsämter haben Arbeitgeber 2014 mit rund 187 Millionen Euro (ohne Integrationsprojekte) bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützt, das entsprach einem Anteil von 37 Prozent ihrer Gesamt-

ausgaben. Vor allem Leistungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen wurden benötigt. Rund 10.250 bestehende Arbeitsplätze wurden behinderungsgerecht ausgestattet und konnten dadurch erhalten bleiben. Durch Zuschüsse und Darlehen von rund 23 Millionen Euro an Arbeitgeber wurden 2.412 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen.

Außergewöhnliche Belastungen ausgleichen

Auffallend ist nach wie vor die Entwicklung der Leistungen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die in Form von laufenden Lohnkostenzuschüssen erfolgen. Sie stiegen 2014 gegenüber dem Vorjahr nochmals um 16 Millionen Euro und erreichten einen neuen Höchststand von 129,5 Millionen Euro. Diese Leistungen sichern nicht nur bestehende Arbeitsverhältnisse, sondern sind auch ein wichtiger Anreiz für Arbeitgeber bei der Neueinstellung schwerbehinderter Menschen. Sie haben sich in der Praxis zu dem am meisten genutzten Förderinstrument entwickelt und entsprachen 2014 etwa einem Viertel der Gesamtausgaben der Integrationsämter.

Betriebe erwarten eine zuverlässige und kontinuierliche finanzielle Unterstützung. Zu beachten ist dabei, dass die meist langfristigen Förderungen die Haushaltsmittel der Integrationsämter langjährig binden. Dies kann beim Rückgang der Einnahmen an Mitteln der Ausgleichsab-

Leistungen an Arbeitgeber 2012 – 2014

ohne Integrationsprojekte

Leistungen	2012		2013		2014	
	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	21,52	2.501	19,65	2.306	22,62	2.412
Frauen		668		547		631
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	30,13	9.963	31,36	9.678	34,25	10.253
Frauen		4.265		4.162		4.551
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	105,62	31.707	113,06	34.106	129,49	37.659
Frauen		12.389		13.586		15.166
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	0,34	162	0,48	171	0,83	289
Frauen		65		56		82
Betriebliches Eingliederungsmanagement	0,16	X	0,19	X	0,26	X
Insgesamt	157,76	39.059	164,74	46.261	187,45	50.613
Frauen		17.387		18.351		20.430

Quelle: BIH, eigene Erhebung

gabe oder dem Anwachsen der Ausgaben für andere Leistungen zu Problemen führen. In der Praxis ist aber auch immer wieder festzustellen, dass behinderte Menschen mit einer Leistungsminderung eingearbeitet werden können, Routine gewinnen und ihre Leistungsfähigkeit verbessern. In diesen Fällen können die Zuschüsse nach einigen Jahren reduziert und dem realen Bedarf an Unterstützung angepasst werden.

Berufsausbildung fördern

Seit 2004 werden Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche von den Integrationsämtern mit Prämien und Zuschüssen besonders gefördert. Dieses Förderinstrument wurde in den vergangenen Jahren nur zögerlich in Anspruch genommen. Im Jahr 2014 hat sich nun die Zahl der behinderten jungen Menschen, deren Ausbildungsplatz gefördert wurde, um rund 70 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf 289 erhöht. Dafür erhielten Arbeitgeber Prämien und Zuschüsse in Höhe von 830.000 Euro – 350.000 Euro mehr als 2013. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass neue oder erstmalig mit jungen schwerbehinderten Menschen besetzte Ausbildungsplätze auch im Rahmen des Handlungsfelds 2 der Initiative Inklusion des Bundes mit Mitteln aus dem Ausgleichsfonds gefördert werden. Insgesamt ergibt sich somit eine deutlich höhere Zahl von Ausbildungsverhältnissen, die mit Mitteln der Ausgleichsabgabe unterstützt werden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen. 2014 haben die Integrationsämter die Einführung eines BEM mit Prämien an Arbeitgeber in Höhe von insgesamt 260.000 Euro gefördert.

3.2.2 Integrationsprojekte

Integrationsprojekte sind ein wichtiges inklusives Arbeitsmarktinstrument. Sie zählen zum allgemeinen Arbeitsmarkt und stehen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen. Sie sind positive Beispiele für gelebte soziale Marktwirtschaft und einen inklusiven Arbeitsmarkt. Ihre Aufgabe ist es, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen dauerhaft beruflich einzugliedern. Sie werden zurzeit fast ausschließlich durch die Integrationsämter gefördert.

Zielgruppe und Aufgabe

Integrationsprojekte beschäftigen schwerbehinderte Menschen, die trotz umfangreicher Unterstützung durch den

Integrationsfachdienst nicht oder noch nicht in der Lage sind, in anderen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts Fuß zu fassen. Dazu zählen Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, die eine individuelle arbeitsbegleitende Betreuung benötigen, sowie Menschen mit einer schweren Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung. Aber auch Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen gehören dazu, die planen, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, sowie Abgänger von Sonder- oder Förderschulen, die ohne Unterstützung nicht den Weg ins Berufsleben schaffen. Für sie alle können Integrationsprojekte eine – eventuell vorläufige – sinnvolle Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen sein.

Unternehmensmerkmale

Integrationsprojekte arbeiten als eigenständige Unternehmen oder als unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen. Sie müssen mindestens 25 Prozent besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit soll deren Anteil an der Gesamtbelegschaft jedoch 50 Prozent nicht überschreiten. Integrationsprojekte stehen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, müssen wirtschaftlich erfolgreich und gleichzeitig sozial engagiert sein. Es muss ihnen gelingen, Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität auf der einen Seite und die Beschäftigung einer hohen Zahl an besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen auf der anderen Seite erfolgreich miteinander zu verbinden.

Es ist eine Herausforderung, diesen beiden Aufgaben gerecht zu werden. Daher ist es besonders wichtig, dass Integrationsprojekte Marktnischen entdecken, wirtschaftlich tragfähige Konzepte entwickeln, mit einem soliden Marketing kombinieren und eine detaillierte betriebswirtschaftliche Planung ausarbeiten. Um sie dabei zu unterstützen, bieten die Integrationsämter eine betriebswirtschaftliche Beratung an, der eine wichtige Rolle zukommt. Denn das Ziel der Integrationsprojekte muss sein, den überwiegenden Teil ihrer laufenden Kosten selbst zu decken und nur in geringem Umfang öffentliche Nachteilsausgleiche in Form von laufenden Zuschüssen zu benötigen.

Projekte und Beschäftigte

Die Anzahl der Integrationsprojekte wächst seit Jahren. Von 2008 bis 2014 stieg sie von 508 auf bundesweit 842 geförderte Integrationsprojekte, wovon 37 Projekte neu 2014 hinzukamen. In allen Integrationsprojekten zusammen arbeiteten 11.052 schwerbehinderte Menschen, davon waren 9.812 durch ihre Behinderung beruflich besonders beeinträchtigt. Der Anteil der seelisch behinderten Beschäftigten in den Integrationsprojekten lag

Leistungen an Integrationsprojekte 2014**in Mio. Euro****Leistungen**

Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung	14,54
Laufende betriebswirtschaftliche Beratung	1,93
Abdeckung eines besonderen Aufwandes	23,07
Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen	36,92
Insgesamt	76,45

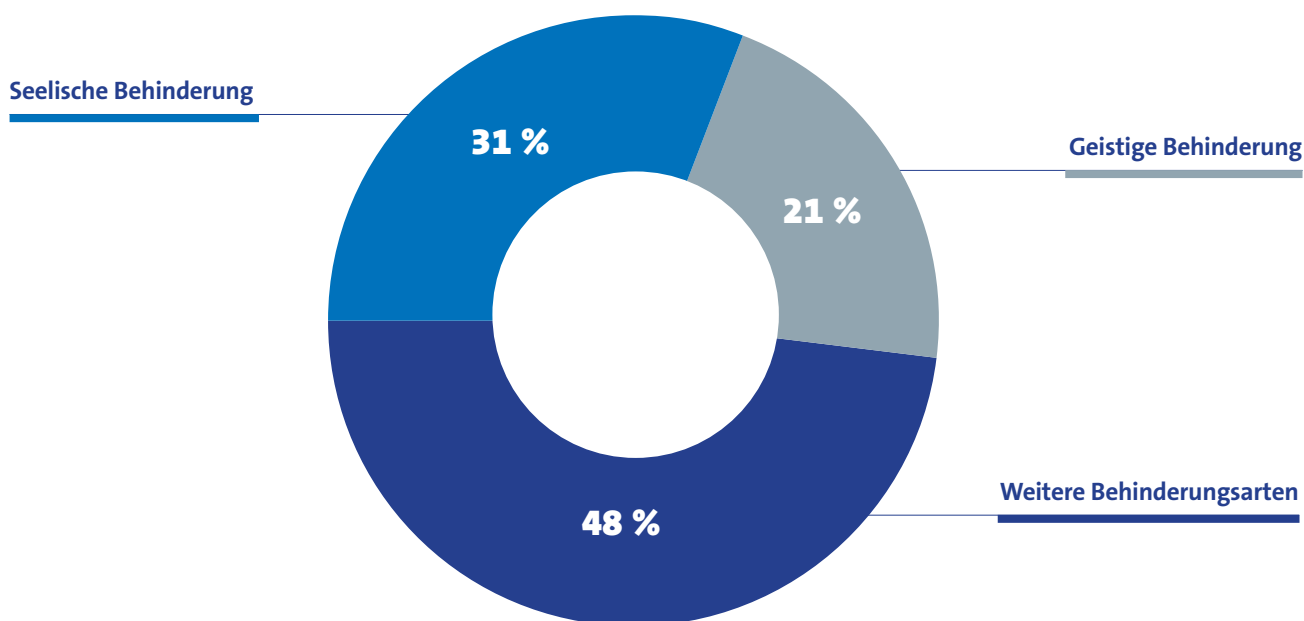
Quelle: BIH, eigene Erhebung

Anzahl der Integrationsprojekte / Beschäftigte in Integrationsprojekten 2014*

Integrationsämter	Projekte 2014	neu 2014	Beschäftigte insgesamt	schwerbehinderte Menschen	besonders betroffene schwerbehinderte Menschen
Baden-Württemberg	97	0	3.274	1.452	1.237
Bayern	86	0	4.029	1.945	1.607
Berlin	38	0	1.395	666	465
Brandenburg	28	2	577	260	257
Bremen	9	2	138	65	65
Hamburg	11	0	205	93	93
Hessen	48	2	2.002	805	725
Mecklenburg-Vorpommern	16	0	271	140	118
Niedersachsen	37	3	898	416	393
Nordrhein-Westfalen – Rheinland	109	3	3.045	1.279	1.279
Nordrhein-Westfalen – Westfalen-Lippe	154	15	3.104	1.752	1.650
Rheinland-Pfalz	71	1	2.669	881	747
Saarland	12	1	164	97	97
Sachsen	52	1	1.500	641	566
Sachsen-Anhalt	27	5	207	108	99
Schleswig-Holstein	18	2	k.A.	232	232
Thüringen	29	0	515	220	182
Insgesamt	842	37	23.993	11.052	9.812
Frauen			10.594	4.402	3.883

* Die Zahl der Beschäftigten bzw. der Anteil der Frauen an den Beschäftigten wird nicht von allen Integrationsämtern gemeldet.

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Behinderte Menschen* in Integrationsprojekten 2014**in %**

* im Sinne von § 132 Abs. 2 SGB IX

Quelle: BIH, eigene Erhebung

2014 bei 31 Prozent und der mit geistiger Behinderung bei 21 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Zahl der seelisch behinderten Beschäftigten leicht erhöht und die Zahl der geistig behinderten Beschäftigten ist leicht gesunken – ein Trend, der bereits seit einiger Zeit zu beobachten ist.

Gesamtförderung

Die Integrationsämter förderten 2014 die Integrationsprojekte bundesweit mit rund 76,5 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, knapp 9 Millionen Euro mehr als 2013. Rund 60 Millionen Euro – etwa 78 Prozent der Gesamtförderung – wurden als Nachteilsausgleich für die spezifischen, aus der Beschäftigung vieler beruflich besonders beeinträchtigter Menschen resultierenden Belastungen erbracht. Sie dienen zum Produktivitätsausgleich bei einer Minderleistung und zur Abdeckung eines besonderen personellen Aufwands für die Unterstützung der Betroffenen. Etwa 14,5 Millionen Euro – genau 19 Prozent der gesamten Fördersumme – flossen in die investive Förderung für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung von Arbeitsplätzen. In die betriebswirtschaftliche Beratung investierten die Integrationsämter rund 2 Millionen Euro.

3.2.3 Schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Beschäftigte können auch direkt von den Integrationsämtern im Rahmen der Begleitenden Hilfe unterstützt werden. Die Leistungen sollen dazu beitragen, die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen gegenüber nicht behinderten Menschen zu stärken und ihre Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Gesamtförderung

Die Integrationsämter förderten 2014 rund 9.650 schwerbehinderte Menschen. Die Fördersummen, die von den Integrationsämtern unmittelbar für schwerbehinderte Menschen aufgewandt wurden, steigen seit Jahren, zuletzt von 2013 bis 2014 um gut 6 Millionen Euro auf insgesamt 43,5 Millionen Euro.

Arbeitsassistenz

Die Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz, auf die ein Rechtsanspruch besteht, steigen ebenfalls seit Jahren kontinuierlich an. Ein Grund dafür ist der Wegfall der Zivildienstleistenden, die häufig als Assistenzkräfte eingesetzt wurden. Zum ersten Mal wurde 2013 das Budget für Arbeitsassistenz als Leistung für schwerbehinderte Menschen am stärksten nachgefragt.

Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 2012 – 2014

Leistungen	2012		2013		2014	
	Mio. Euro	Leistungs- empfänger	Mio. Euro	Leistungs- empfänger	Mio. Euro	Leistungs- empfänger
Technische Arbeitshilfen	4,73	1.905	4,86	1.933	5,49	2.034
Frauen		883		884		973
Erreichen des Arbeitsplatzes	4,02	878	4,36	891	4,64	832
Frauen		357		379		346
Wirtschaftliche Selbstständigkeit	1,44	262	1,33	188	1,30	151
Frauen		75		62		43
Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,58	166	0,50	173	0,71	159
Frauen		64		48		63
Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	3,28	2.648*	3,68	1.787	3,68	1.742
Frauen		1.185		763		719
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1,56	895	1,56	900	2,51	1.007
Frauen		407		410		487
Arbeitsassistenz	19,29	2.474	20,77	2.622	23,56	3.009
Frauen		1.088		1.170		1.360
Unterstützte Beschäftigung	0,91	266	0,72	369	1,56	698
Frauen		84		131		184
Insgesamt	35,81	9.494	37,06	8.863	43,45	9.632
Frauen		4.143		3.847		4.175

* Wegen eines Erfassungsfehlers in einem Bundesland wurde im Jahr 2012 die Zahl der Leistungsempfänger deutlich zu hoch angegeben.

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Bundesweit erhielten rund 3.000 schwerbehinderte Menschen von den Integrationsämtern ein Budget für Arbeitsassistenz. Das sind fast 400 Leistungsempfänger – rund 15 Prozent – mehr als 2013. Die Ausgaben beliefen sich auf rund 23,5 Millionen Euro – fast 3 Millionen Euro mehr als 2013. Mehr als die Hälfte – 54 Prozent – der gesamten Fördersumme für schwerbehinderte Menschen wurde 2014 für Arbeitsassistenz-Budgets aufgewandt. Somit handelte es sich auch 2014 um die kostenintensivste Leistungsart unter den Leistungen für schwerbehinderte Menschen. Dies unterstreicht die wichtige Bedeutung der Arbeitsassistenz, die als Förderinstrument wesentlich dazu beiträgt, Inklusion im Arbeitsleben auch für beruflich erheblich beeinträchtigte schwerbehinderte Menschen zu verwirklichen.

Technische Arbeitshilfen

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die 2014 individuelle technische Hilfen erhielten, stieg gegenüber dem Vorjahr um 100 auf fast 2.050 an. Insgesamt bewegt sich die Zahl der Leistungsempfänger aber seit 2008 auf konstantem Niveau. Allerdings hat sich ihre Zahl seit 2004 halbiert. Dies hängt zum einen mit der allgemein verbesserten ergonomischen – und damit auch behinderungsadäquateren – Ausstattung vieler Arbeitsplätze zusammen. Zum anderen verweisen die Integrationsämter konsequent auf die vorrangige Zuständigkeit der Rehabilitationsträger für Leistungen an ihre Versicherten, insbesondere auf die der Krankenkassen bei der Hörgeräteversorgung. Die Aufwendungen für technische Arbeitshilfen dagegen stiegen seit 2008 von 3,8 Millionen Euro konti-

nuierlich an auf rund 5,5 Millionen Euro im Jahr 2014. Hier spielen zum Beispiel kostenaufwändige blindentechnische Arbeitsplatzausstattungen eine Rolle.

Berufsbegleitende Fortbildung

Die Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sind ein wichtiges Förderinstrument zur Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen: Etwa 1.740 schwerbehinderte Menschen nutzten diese Förderung, um wettbewerbsfähig zu bleiben und um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Die Zahl der Leistungsempfänger 2014 entsprach annähernd den Fallzahlen für 2013. Dies traf auch auf die Ausgaben für 2014 zu. Sie lagen – wie im Vorjahr – bei fast 3,7 Millionen Euro. Ein Grund für die Steigerung der Ausgaben um 400.000 Euro von 2012 auf 2013 oder 2014 ist zum Beispiel die durch eine Änderung im Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz (JVEG) erfolgte Erhöhung der Honorare für Gebärdensprachdolmetscher, die regelmäßig bei der beruflichen Fortbildung gehörloser oder hochgradig schwerhöriger Beschäftigter benötigt werden.

Sonstige Leistungen

Hilfen in besonderen Lebenslagen haben 2014 rund 1.000 schwerbehinderte Menschen in Anspruch genommen. Das Fördervolumen betrug 2,5 Millionen Euro. Kfz-Hilfen und andere Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes beliefen sich auf 4,6 Millionen Euro und wurden von 832 schwerbehinderten Menschen genutzt. Beim Aufbau einer eigenen selbstständigen beruflichen Existenz wurden etwa 150 schwerbehinderte Menschen mit insgesamt 1,3 Millionen Euro unterstützt.

Finanzielle Leistungen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung erhielten 159 schwerbehinderte Menschen. Dafür wurden rund 700.000 Euro aufgewandt.

Die Fallzahlen und das Ausgabevolumen dieser Leistungen an schwerbehinderte Menschen bewegen sich auf relativ niedrigem Niveau. Grund hierfür ist vor allem, dass die Rehabilitationsträger entsprechende Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vorhalten und diese vorrangig vor den Leistungen der Integrationsämter zu erbringen sind.

Unterstützte Beschäftigung

Die Förderleistung Unterstützte Beschäftigung ist seit 2009 in § 38a Sozialgesetzbuch IX verankert. Sie hat zum Ziel, wesentlich behinderte Menschen dabei zu unterstützen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen als Alternative zu einer Beschäftigung

in einer Werkstatt für behinderte Menschen. In Anspruch nehmen können die Unterstützte Beschäftigung vor allem Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, aber auch Werkstattbeschäftigte, die beabsichtigen, in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln.

Die Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung, für die in der Regel die Bundesagentur für Arbeit zuständig ist, und bei Bedarf eine Berufsbegleitung, für die bei schwerbehinderten Menschen die Integrationsämter verantwortlich sind. Die Berufsbegleitung umfasst dabei zum Beispiel Leistungen für ein zeitlich begrenztes, aber inhaltlich intensives Jobcoaching.

Die Zahl der Berufsbegleitungen steigt kontinuierlich. Ein Grund hierfür ist, dass in einigen Bundesländern seit Jahren über die Unterstützte Beschäftigung verstärkt ehemalige Schulabgänger im Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben. 2014 wurden fast 700 schwerbehinderte Menschen – nahezu doppelt so viele wie 2013 – im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung bei der Berufsausübung begleitet. Dafür wurden fast 1,6 Millionen Euro aufgebracht – mehr als doppelt so viel wie 2013.

3.2.4 Arbeitsmarktprogramme

Regionale Arbeitsmarktprogramme werden von den Integrationsämtern zur gezielten Förderung der Eingliederung beruflich besonders betroffener Gruppen schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt initiiert und finanziert. Sie sind zeitlich befristet und regional begrenzt.

Regionale Erfordernisse

Die verschiedenen Arbeitsmarktprogramme werden an die regionalen Erfordernisse im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Integrationsamtes angepasst. Zum Beispiel, um das betriebliche Arbeitsplatzangebot für schwerbehinderte Jugendliche zu verbessern oder den Übergang von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den Arbeitsmarkt oder die Wiedereingliederung von langzeitarbeitslosen oder langzeiterkrankten schwerbehinderten Menschen.

Die Arbeitsmarktprogramme werden zum Teil von den Integrationsämtern selbst, häufig mit Unterstützung der von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste, oder auch in Kooperation mit Dritten wie den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit oder den Ländern durchgeführt.

Gesamtausgaben

Regionale Arbeitsmarktprogramme gibt es bei 16 von 17 Integrationsämtern. 2014 sind bundesweit rund 43 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Arbeitsmarktprogramme geflossen – etwa 18 Millionen Euro mehr als im Vorjahr.

Initiative Inklusion

Die Initiative Inklusion hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Ausbildung und Beschäftigung von (schwer)behinderten Menschen – auch von älteren ab 50 Jahren – zu erreichen. Insbesondere sollen aber junge schwerbehinderte Menschen beim Übergang von der Schule in das Erwerbsleben unterstützt werden. Das Bundesprogramm ist Teil des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt dafür bis zu 140 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds bis 2016 zur Verfügung. Die Durchführung des Programms liegt in der Verantwortung der Länder und wird vor Ort zumeist in Kooperation mit den jeweiligen Integrationsämtern umgesetzt.

Beispiel Thüringen

Um die Wirksamkeit der Umsetzung der Initiative Inklusion zu erhöhen, hat das Integrationsamt beim Thüringer Landesverwaltungsamt zusätzliche Fördermittel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe eingesetzt: Im Handlungsfeld 2 der Initiative Inklusion – Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes – fördert das Integrationsamt in Thüringen zusätzlich zweiwöchige Praktika zur Heranführung an eine betriebliche Ausbildung. Arbeitgeber können auf Antrag für das vorbereitende Praktikum eine Prämie von bis zu 1.000 Euro erhalten. Ein neues Ausbildungsverhältnis kann mit bis zu 10.000 Euro Prämie – verteilt auf die Dauer der Ausbildung – unterstützt werden. Die anschließende Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr kann mit 2.500 Euro oder die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit 5.000 Euro gefördert werden. Im Rahmen des Programms konnten bisher 18 Ausbildungsplätze neu geschaffen werden.

Das Handlungsfeld 3 der Initiative Inklusion – Neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen – unterstützt ebenfalls die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Einstellung und Beschäftigung von zuvor arbeitslosen oder arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, werden in Thüringen mit einer Prämie von bis zu 18.000 Euro über drei Jahre lang gefördert. Wenn der schwerbehinderte Mensch zuvor

Leistungen der Grundsicherung erhalten hat, kann das Beschäftigungsverhältnis mit bis zu 25.000 Euro gefördert werden. Bis Ende 2014 wurden damit in Thüringen 430 neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen geschaffen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat dem Freistaat Thüringen dazu aus Mitteln des Ausgleichsfonds (Initiative Inklusion) fast 1,5 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Das Integrationsamt in Thüringen hat das Budget um weitere 17,5 Millionen Euro aufgestockt. Das Programm gilt für Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse, die zwischen dem 1. August 2012 und dem 31. Dezember 2015 begonnen werden, sowie an die Ausbildung unmittelbar anschließende Beschäftigungsverhältnisse.

Beispiel Sachsen-Anhalt

Das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt und die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit sowie die Jobcenter der zugelassenen kommunalen Träger haben 2013 ein neues Förderprogramm für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen vereinbart. Das neue Arbeitsmarktprogramm soll vor allem den Inklusionsgedanken unterstützen. Es gilt, Rahmenbedingungen zu schaffen, bei denen schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Der Fokus der Förderung liegt auf schwerbehinderten Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, jungen schwerbehinderten Langzeitarbeitslosen bis zum 30. Lebensjahr, schwerbehinderten alleinerziehenden Menschen, Absolventen von Förderschulen, Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie Menschen, die bisher in Werkstätten für behinderte Menschen gearbeitet haben. Arbeitgeber, die diese besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen einstellen, können durch die regionalen Arbeitsagenturen und Jobcenter in Sachsen-Anhalt Eingliederungszuschüsse in Höhe von bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgeltes – je nach den Voraussetzungen des schwerbehinderten Menschen – gezahlt werden. Das Integrationsamt des Landesverwaltungsamts Sachsen-Anhalt übernimmt zusätzlich noch bis zu 20 Prozent für Absolventen aus Förderschulen und für Mitarbeiter aus WfbM bis zu 50 Prozent des Arbeitsentgeltes und stellt dafür insgesamt 5 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Die Förderung dieser Beschäftigungsverhältnisse erfolgt für mindestens 3 Jahre und ist begrenzt auf maximal 5 Jahre. Seit 2013 wurden durch das Arbeitsmarktprogramm 255 Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt und Förderungen in Höhe von 1,8 Millionen Euro bewilligt. Das Arbeitsmarktprogramm läuft zum 31.12.2015 aus und es besteht Einigkeit bei den Partnern, zum 1.1.2016 ein entsprechendes Anschlussprogramm zu verabschieden.

Job4000: Ergebnisse

Integrationsämter	Säule 1 Beschäftigung		Säule 2 Ausbildung		Säule 3 Integrationsfachdienst	
	Zielwert	Ergebnis	Zielwert	Ergebnis	Zielwert	Ergebnis
Baden-Württemberg	132	433	66	4	329	324
Bayern	145	223	73	62	363	561
Berlin	45	80	22	30	112	180
Brandenburg	28	37	14	22	71	132
Bremen	9	14	5	6	24	47
Hamburg	23	92	12	11	58	125
Hessen	85	57	42	53	211	240
Mecklenburg-Vorpommern	20	36	10	11	49	165
Niedersachsen	90	139	45	67	224	312
Nordrhein-Westfalen	234	433	117	303	583	1.541
■ Rheinland		196		137		879
■ Westfalen-Lippe		237		153		662
Rheinland-Pfalz	44	333	22	20	111	132
Saarland	13	29	6	8	32	75
Sachsen	47	113	23	25	117	239
Sachsen-Anhalt	28	37	14	16	69	103
Schleswig-Holstein	32	36	16	15	79	110
Thüringen	27	55	13	16	67	152
Insgesamt*	1.002	2.147	500	669	2.499	4.438

* Die zu erreichenden Fallzahlen wurden im Programm zur besseren Präsentation auf- bzw. abgerundet.

Quelle: Abschlussbericht Gesamtbetreuung Job4000, BMAS 2014

Job4000

Die berufliche Integration derjenigen Menschen verbessern, die besonders von ihrer Schwerbehinderung betroffen sind – das war Ziel des 2007 gestarteten Bundesprogramms Job4000. Bis zum Ende der siebenjährigen Programm-Laufzeit am 31. Dezember 2013 sollten bundesweit mindestens 4.000 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, vor allem Schulabgänger, mit Hilfe der zusätzlichen Förderung aus dem Programm auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Dazu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Mittel des Ausgleichsfonds in Höhe von rund 31 Millionen Euro zur

Verfügung gestellt. Die Bundesländer haben den Projektfonds durch eigene Mittel auf 50 Millionen Euro aufgestockt. Das Programm hatte drei Säulen mit folgenden bundesweiten Zielen:

1. Beschäftigung: 1.000 neue Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf.
2. Ausbildung: 500 neue betriebliche Ausbildungsplätze für (schwer)behinderte Jugendliche.
3. Integrationsfachdienst (IFD): Mindestens 2.500 schwerbehinderte Menschen, insbesondere Schulabgänger, mit Hilfe des IFD durch langfristige Begleitung in Arbeits-

und Ausbildungsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln.

Der Abschlussbericht zu Job4000 weist aus, dass die Ziele des Programms bundesweit (über-)erfüllt wurden (siehe Grafik S. 39).

3.2.5 Integrationsfachdienste

Die Integrationsämter halten im Rahmen ihrer Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste ein flächendeckendes Netz dieses Unterstützungsangebots in Deutschland vor. Im Jahr 2014 wurden von den 195 Integrationsfachdiensten insgesamt 69.600 Klienten betreut.

Aktuelle Entwicklung

- Es gibt weiterhin moderat steigende Fallzahlen zur Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen durch die Integrationsfachdienste (IFD).
- Die Personalausstattung der IFD war noch nie so gut wie heute.
- Die Sicherungsquote für erfolgreich gesicherte Arbeitsverhältnisse durch die IFD-Betreuung liegt seit mehreren Jahren konstant über 80 Prozent. Dies unterstreicht die hohe Qualität der IFD-Arbeit.
- Die Zahl der Übergänge aus Schulen und Werkstätten (WfbM) ist 2014 erstmals leicht rückläufig. Die Ursachen liegen auch in der ungeklärten Anschlussfinanzierung des Übergangs Schule – Beruf nach Auslaufen der Finanzierung des Handlungsfeldes Berufsorientierung des Bundesprogramms Initiative Inklusion.
- Seit der Übertragung der Strukturverantwortung für die IFD auf die Integrationsämter im Jahr 2005 verzeichnen die IFD kaum noch Aufträge von den Trägern der Arbeitsvermittlung und auch die Beauftragungen durch Rehabilitationsträger sind weiterhin rückläufig.
- Die Integrationsämter tragen derzeit alleine die Förderung von 85,6 Prozent der betreuten Klienten.

Entwicklung der Integrationsfachdienste (IFD) 2010 bis 2014

Bei der BIH-Geschäftsstelle gibt es einen ausführlichen Bericht zu diesem Thema.

Bestellen: bih@integrationsaemter.de

Download: www.integrationsaemter.de/ifd-bericht

Strukturverantwortung der Integrationsämter

Die Integrationsfachdienste (IFD) werden seit dem Jahr 2005 ausschließlich durch die Integrationsämter bei freien Trägern eingerichtet. Sie beraten und begleiten (schwer) behinderte Menschen mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf. Sie unterstützen auch deren Arbeitgeber bei allen Fragen rund um die Beschäftigung dieser Zielgruppe.

2005 ging die Strukturverantwortung für die IFD auf die Integrationsämter über. Der Gesetzgeber wollte, dass die IFD weiterentwickelt, gebündelt, ausgebaut und auch behinderten Menschen zugänglich gemacht werden, die nicht als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder gleichgestellt waren. Zugleich wurden die Träger der Arbeitsvermittlung (bis zum 31.12.2004 ausschließlich die Bundesagentur für Arbeit) aus der Reihe der gesetzlichen Auftraggeber für die IFD gestrichen. Die IFD können nach § 111 SGB IX von den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern beauftragt werden. Die Beauftragung erfolgt derzeit jedoch zum allergrößten Teil (85,6 % der Fälle) durch die Integrationsämter.

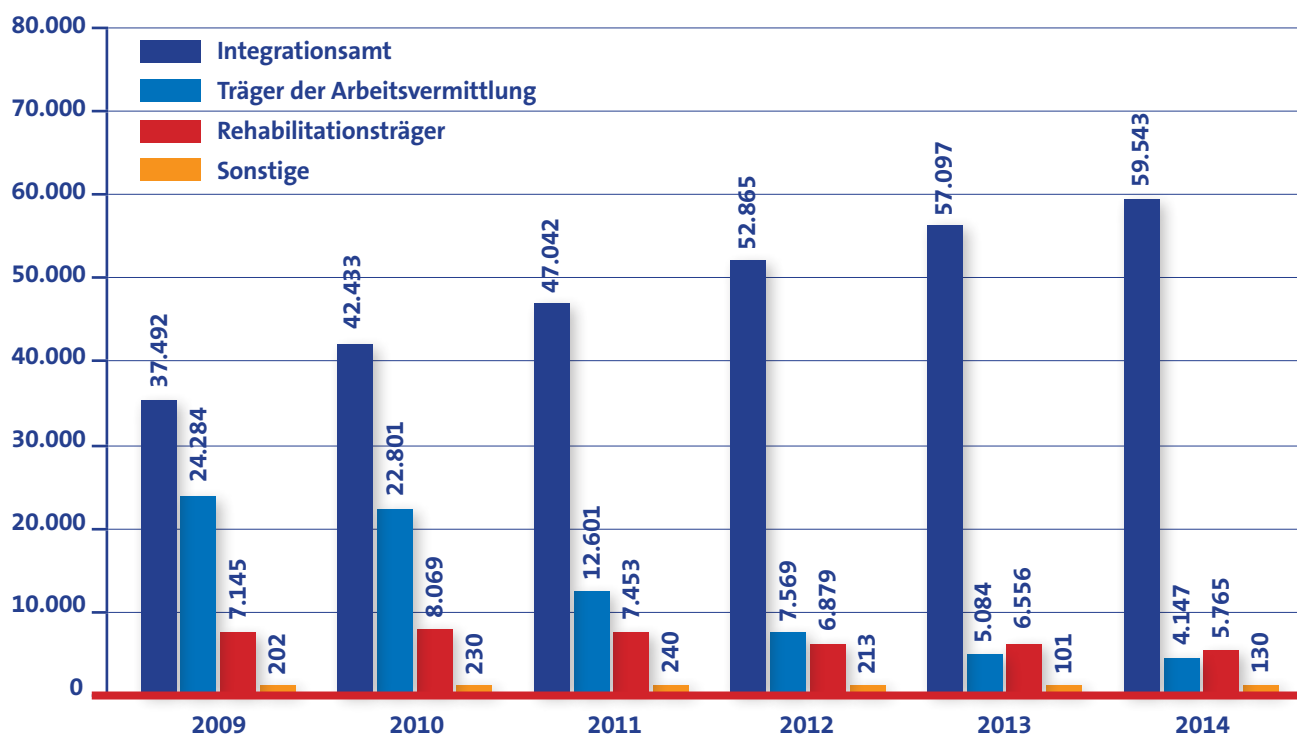
In Deutschland gab es 2014 ein flächen- und bedarfsdeckendes Netz von 195 IFD. Die Zahl der IFD ist leicht zurückgegangen, die Stellen insgesamt wurden jedoch ausgebaut – dies unterstreicht, dass der 2005 begonnene Bündelungsprozess fortgeführt wird. Mit 1.546 Fachkräften haben die IFD im Jahr 2014 die bisher größte Personalstärke erreicht. Die Frauenquote beträgt 69,4 Prozent. Der Anteil der Fachkräfte mit einer anerkannten Schwerbehinderung ist in den IFD seit Jahren überdurchschnittlich hoch und lag 2014 bei 11,2 Prozent.

Die Bundesregierung hat zur wirksamen Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) zahlreiche Aktivitäten gestartet. Die Umsetzung der Initiative Inklusion Handlungsfeld 1 (Berufsorientierung) hat seit September 2011 zu einem deutlichen Zuwachs der Fallzahlen und somit auch der IFD-Stellen geführt. Derzeit macht sich jedoch bereits deutlich bemerkbar, dass noch keine tragfähige Nachfolgelösung für die vertiefte berufliche Orientierung gefunden wurde, die bisher ganz überwiegend im Kontext der Initiative Inklusion (Handlungsfeld 1) aus Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert wurde. Diese Mittel sind in einigen Bundesländern bereits ausgeschöpft, so dass die Schülerzahlen bei den Klienten der IFD 2014 erstmals seit fünf Jahren wieder leicht rückläufig sind.

Die Integrationsämter gehen davon aus, dass mit der nachhaltigen Umsetzung der UN-BRK mittel- und lang-

Auftraggeber der IFD 2009 – 2014

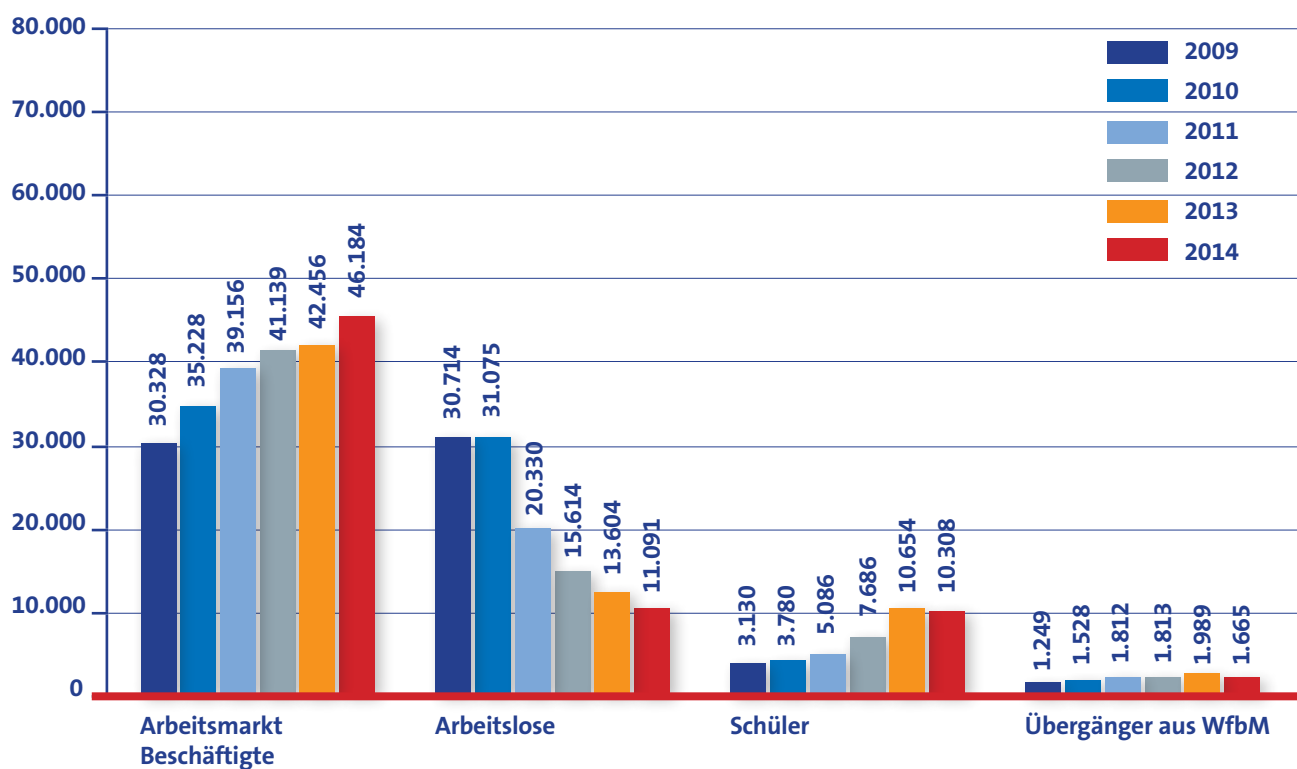
Fallzahlen



Quelle: BIH, eigene Erhebung

Status der Klienten zum Beauftragungsbeginn 2009 – 2014

Fallzahlen



Quelle: BIH, eigene Erhebung

fristig erhebliche Personalkapazitäten der IFD gebraucht werden, um die inklusiven Beschäftigungsverhältnisse wesentlich behinderter Menschen, die bisher überwiegend in Werkstätten (WfbM) beschäftigt waren oder die von der Schule ins Erwerbsleben übergegangen sind, zu sichern.

Aufgrund der dargestellten Entwicklungen hat sich die Struktur der Beauftragung der IFD in den letzten Jahren erheblich verändert (siehe Grafik S. 41 unten).

Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben

Das ist seit mehr als 25 Jahren zentrale Aufgabe der IFD. Hauptauftraggeber sind in diesem Feld die Integrationsämter (siehe Grafik S. 41 oben). In nur wenigen Fällen werden die IFD auch durch die Rehabilitationsträger zur Sicherung der Beschäftigung beauftragt (2014 waren es 395 Fälle). Der Anteil der Sicherungsfälle ist von 48,2 Prozent im Jahr 2010 auf 66,7 Prozent im Jahr 2014 stark angestiegen. Der Umfang und die Bedeutung der Beschäftigungssicherung haben auch durch die stark angewachsene Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren stetig zugenommen.

Arbeitsvermittlung

Noch 2009 lag der Anteil der arbeitslosen und arbeitssuchenden Klienten bei 46,9 Prozent aller IFD-Klienten. Dieser Anteil ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen und lag 2014 nur noch bei 16 Prozent. Ein Blick auf die Beauftragung durch die Träger der Arbeitsvermittlung bestätigt dieses Bild. Verantworteten die Träger der Arbeitsvermittlung im Jahr 2009 noch 24.284 Fälle (35,1 %), so waren es 2014 nur noch 5.084 Fälle (5,9 %).

Übergang Schule und WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

Die Übergänge von Schule und WfbM nahmen im Zeitraum von 2005 bis 2013 stetig zu. Während sich der Anteil der IFD-Klienten aus der WfbM von 1,7 Prozent im Jahr 2005 (874 Fälle) auf 2,9 Prozent im Jahr 2013 (1.989 Fälle) erhöht hat und sich auf immer noch überschaubarem Niveau bewegt, stieg der Anteil der Schüler von 1,8 Prozent im Jahr 2005 (916 Fälle) auf 15,5 Prozent im Jahr 2013 (10.654 Fälle) ganz erheblich an. Im Jahr 2014 sind jedoch die Zahlen in beiden Gruppen erstmals seit Jahren wieder leicht zurückgegangen. Der Anteil der Klienten aus den Werkstätten auf 1.665 (2,4 %) sowie der Anteil der Schüler auf 10.308 (14,9 %). Dies ist vor allem – wie bereits erwähnt – auf das langsam erkennbare Auslaufen der Förderung nach Handlungsfeld 1 der Initiative Inklusion des Bundes zurückzuführen. Eine zukunfts feste Weiterförderung ist noch nicht erkennbar. Es fehlt insbeson-

dere an den notwendigen Rechtsänderungen, damit sich die Integrationsämter – abhängig von verfügbaren Mitteln der Ausgleichsabgabe – an dieser Förderung beteiligen können. Sollte hier nicht bald eine Regelung gefunden werden, muss befürchtet werden, dass bereits mit dem Schuljahr 2015/2016 die Zahl der betreuten Schüler erneut stark zurückgehen wird. Die mit der Initiative Inklusion eingeführten Strukturen könnten dadurch erheblich beschädigt werden.

Unterstützte Personen

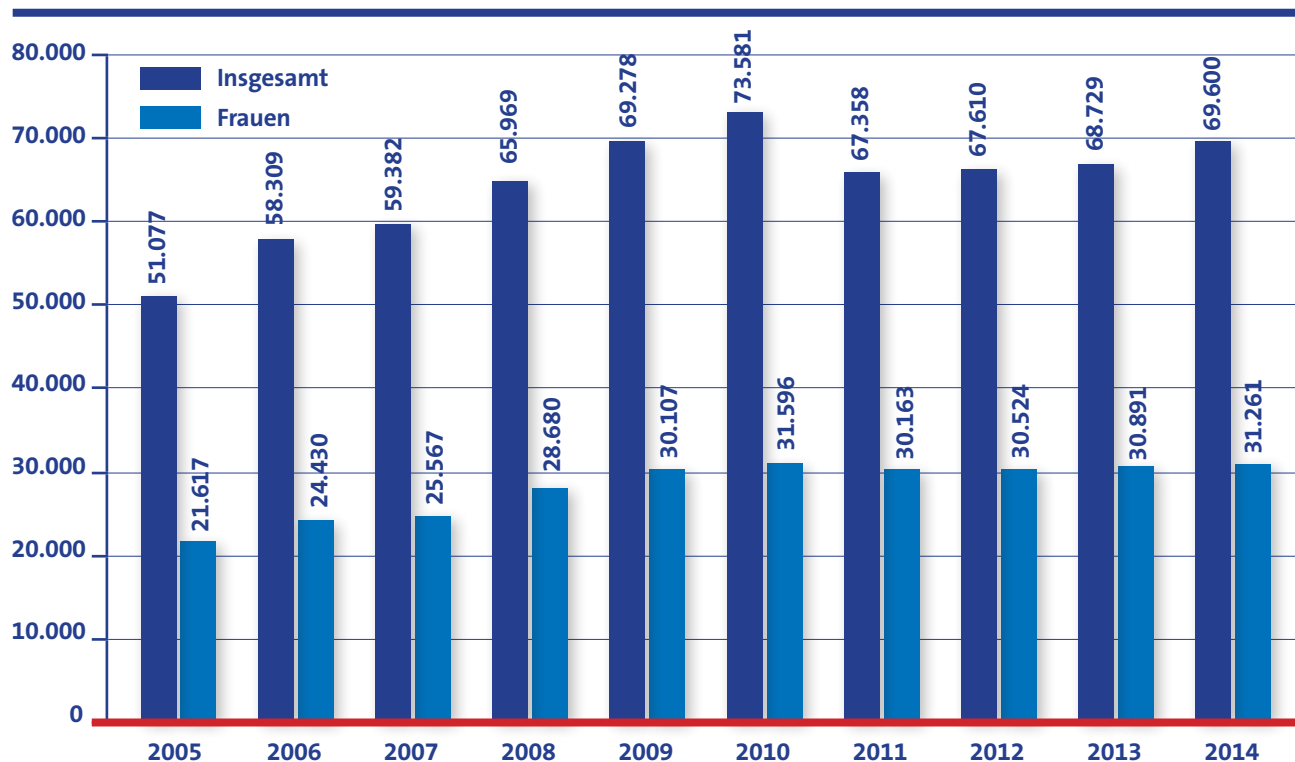
Die Zahl der betreuten Personen ist in den letzten vier Jahren wieder kontinuierlich angestiegen. Der Rückgang bei den Vermittlungsaufträgen nach dem Jahr 2010 konnte seither zum Teil durch weiter steigende Fallzahlen in den Bereichen Sicherung der Beschäftigung und Förderung des Übergangs aus Schule und WfbM kompensiert werden. Mit der verstärkten Unterstützung junger Menschen beim Übergang von Schule und WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird ein wesentliches Element aus dem Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen wirksam umgesetzt. Die Integrationsämter gehen deshalb davon aus, dass durch diese Förderung perspektivisch wieder stärkerer Betreuungsbedarf entsteht.

Die Zusammensetzung des Personenkreises entspricht weitgehend den gesetzlichen Vorgaben (§ 109 SGB IX). Demnach sollen vor allem seelisch und geistig behinderte Menschen sowie Menschen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung zur Sicherung ihrer Teilhabe oder zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes – insbesondere beim Übergang aus Schulen und Werkstätten – durch den IFD unterstützt werden. Die Veränderungen bei der Zusammensetzung der Zielgruppe von 2013 bis 2014 sind zwar marginal (siehe Grafik), mittelfristig gibt es jedoch klare Trends:

- Der Anteil der Menschen mit körperlichen Behinderungen ist seit dem Jahr 2005 um insgesamt 9 Prozent zurückgegangen.
- Der Anteil der seelisch oder neurologisch behinderten Menschen ist seit 2005 kontinuierlich gestiegen und lag im Jahr 2014 bei einem Gesamtanteil von 36,6 Prozent.
- Der Anteil der sinnesbehinderten Menschen ist über die Jahre annähernd unverändert geblieben.
- Der Anteil der Menschen mit einer geistigen oder Lern- Behinderung hat sich seit dem Jahr 2005 verdoppelt (von 10,2 % / 2005 auf 20,4 % / 2014).

Beauftragung und Finanzierung

Die Träger der Arbeitsvermittlung beauftragten die IFD im Jahr 2014 nur noch in 4.147 Fällen. Dies entspricht einem

Beauftragungsfälle der IFD 2005 – 2014

Quelle: BIH, eigene Erhebung

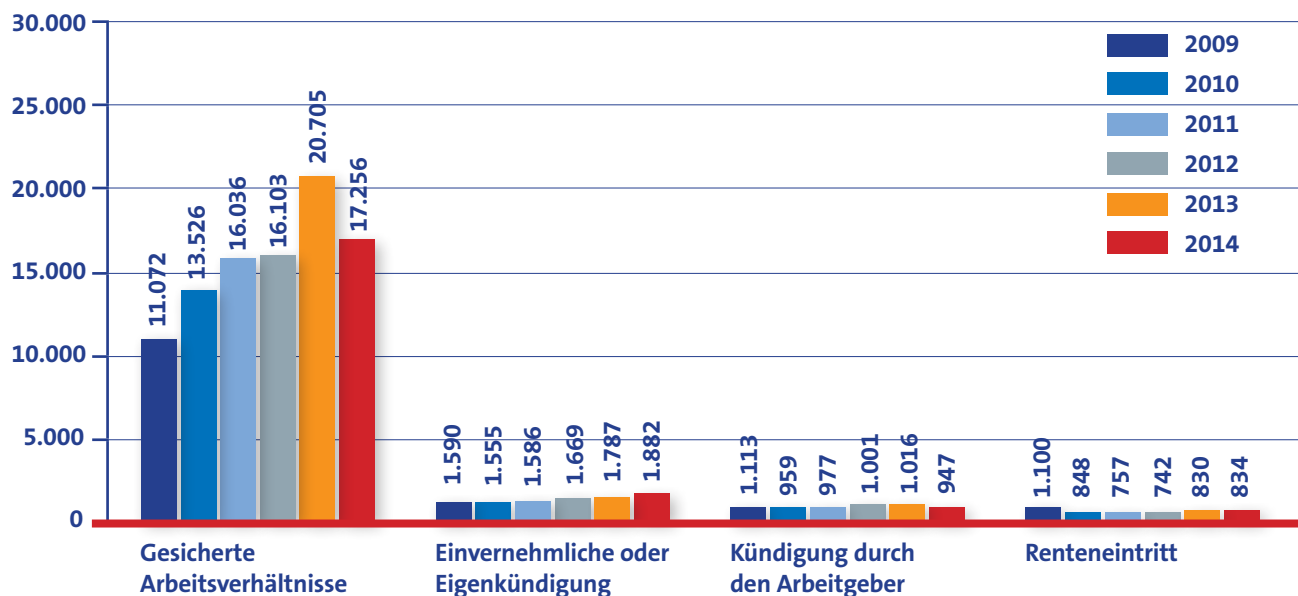
Art der Behinderung 2010 – 2014

Art der Behinderung	2010		2011		2012		2013		2014	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Seelische Behinderung	17.399	24,2	17.464	26,3	18.341	27,7	19.020	27,7	19.232	27,6
Neurologische Behinderung	6.675	9,3	6.087	9,2	5.986	9,0	6.225	9,1	6.265	9,0
Geistige o. Lern- Behinderung	10.417	14,5	10.449	15,7	12.304	18,6	13.844	20,1	14.209	20,4
Hörbehinderung	9.478	13,2	8.984	13,5	8.252	12,5	8.308	12,1	7.978	11,5
Sehbehinderung	2.822	3,9	2.339	3,6	2.175	3,3	2.397	3,4	2.550	3,7
Körperbehinderung (organisch)	10.760	15,0	8.863	13,4	8.158	12,3	7.813	11,4	8.142	11,7
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	14.293	19,9	12.150	18,3	10.996	16,6	11.142	16,2	11.200	16,1
Insgesamt	71.844	100	66.336	100	66.212	100	68.749	100	69.576	100

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Ergebnisse der abgeschlossenen Fälle – Arbeitsplatzsicherung 2009 – 2014

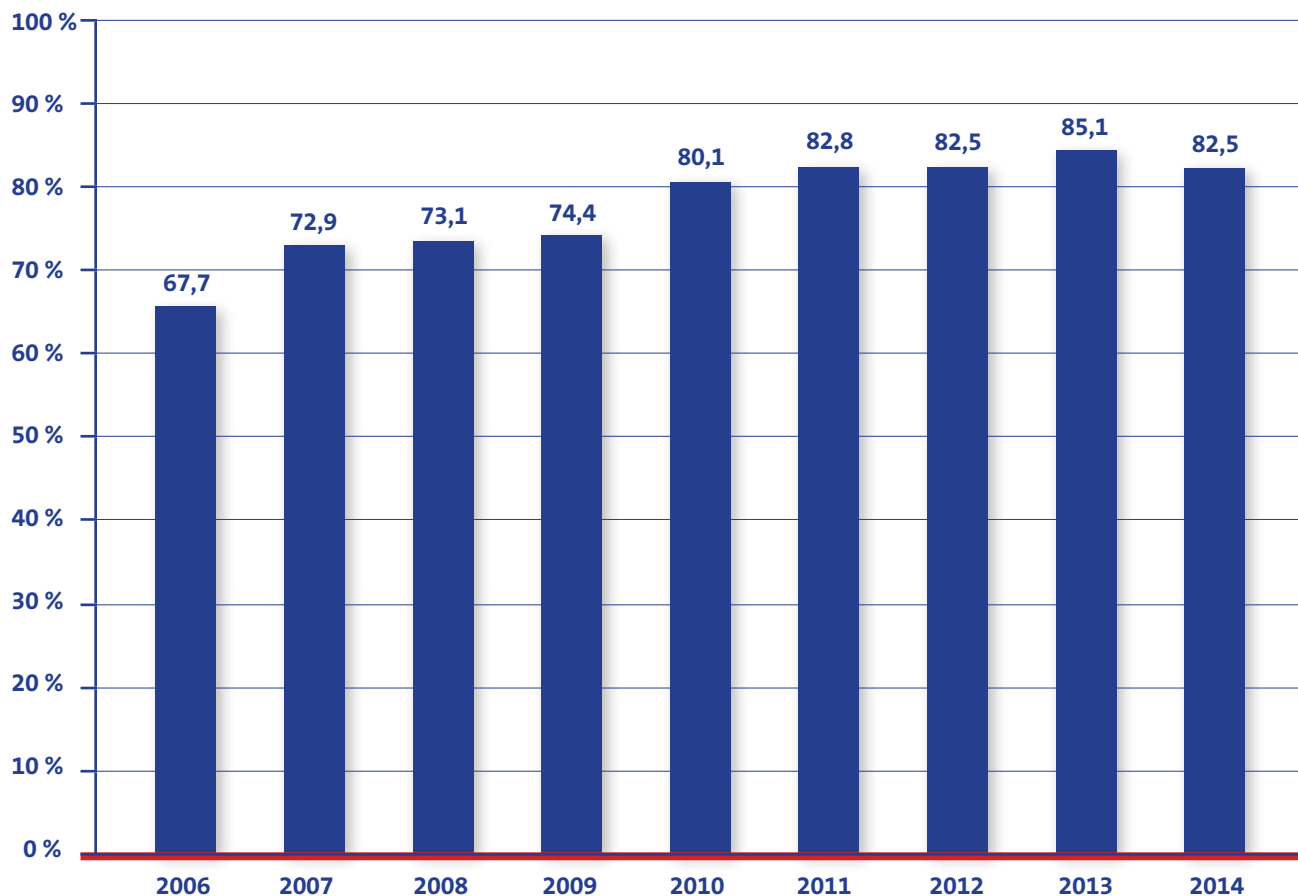
Fallzahlen



Quelle: BIH, eigene Erhebung

Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse 2006 – 2014

abgeschlossene Fälle in %



Quelle: BIH, eigene Erhebung

Rückgang von 18.654 Fällen seit dem Jahr 2010. Die Aufträge durch die Integrationsämter sind dagegen im gleichen Zeitraum von 42.433 auf 59.543 Fälle angestiegen. Davon waren 45.024 Sicherungs- und 2.684 Vermittlungsaufträge, 11.801 Aufträge dienten der Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten. Dies entspricht einem Anstieg um 17.110 Fälle seit dem Jahr 2010. Die Aufträge durch die Rehabilitationsträger sind schon seit vier Jahren rückläufig. Sie sanken von 8.069 Fällen im Jahr 2010 auf 5.765 Vermittlungs- und Sicherungsaufträge im Jahr 2014. Sonstige Leistungsträger (private Versicherungen, Dienstherren bei Beamten) spielen mit 130 Fällen auch im Jahr 2014 nur eine marginale Rolle.

Während sich die Aufträge zur klassischen Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben durch die Integrationsämter sehr gleichmäßig über alle Länder verteilen, gibt es regional große Unterschiede bei der Beauftragung zur Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten und zur Überwindung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen durch die Träger der Arbeitsvermittlung. Während in einigen Bundesländern der Übergang aus Schule und WfbM bereits bis zu 25 Prozent des Klientels ausmacht (Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg), ist diese Gruppe in anderen Bundesländern (wie Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland und Schleswig-Holstein) nicht oder nur in sehr geringem Umfang vertreten.

Kosten und Finanzierung

Die Gesamtkosten für die IFD sind wegen der leicht verbesserten Personalausstattung im Kontext der Initiative Inklusion im Jahr 2014 um 0,7 Mio. Euro auf 97,19 Mio. Euro gestiegen. Die durchschnittlichen Fallkosten betrugen im Jahr 2014 über alle Fälle und Leistungsträger 1.396 Euro. Sie liegen damit fast genau auf Vorjahresniveau mit 1.393 Euro pro Fall und Jahr. Den Löwenanteil der IFD-Kosten in Höhe von 76,64 Mio. Euro trugen auch 2014 weiterhin die Integrationsämter (seit 2010 ein Anstieg um 8,7 Mio. Euro). Davon entfielen auf die Sicherung von Arbeitsverhältnissen 53,5 Millionen Euro. Mit 23,1 Mio. Euro finanzierten die Integrationsämter in erster Linie Vorhalteleistungen der IFD sowie die Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Insgesamt müssen die Integrationsämter auch die Beauftragung durch andere Leistungsträger weiterhin stark mitfinanzieren, damit die IFD die Kosten (nach Maßgabe § 28 Ausgleichsabgabeverordnung) decken können. Mit der Erhöhung der Kostenpauschalen in der „Gemeinsamen Empfehlung IFD“ wird sich dieses Defizit bereits im Jahr 2015 leicht reduzieren lassen. Die derzeit verhandelten künftigen Kostenpauschalen können

ab dem Jahr 2016 vermutlich eine kostendeckende Refinanzierungsgrundlage bilden.

Die Kostenerstattung durch den Bund (Initiative Inklusion – Handlungsfeld 1) ist im Jahr 2014 um 1,8 Mio. Euro auf 8,1 Mio. Euro zurückgegangen. Aufgrund der Programmrichtlinie der Initiative Inklusion können im Schuljahr 2016/2017 keine Neufälle mehr dem Handlungsfeld 1 zugerechnet werden, sondern nur noch bereits begonnene Beratungs- und Begleitungsprozesse zu Ende geführt werden. Sollte es bis Mitte 2016 im Kontext Übergang Schule – Beruf zu keinen tragfähigen gesetzlichen Regelungen sowie Vereinbarungen zur dauerhaften Finanzierung der vertieften Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung (§§ 48 und 49 SGB III) kommen, droht hier eine ganz erhebliche Finanzierungslücke und der schrittweise Rückgang des Angebotes der Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung der Integrationsämter bzw. der Länder.

Wichtig sind aus Sicht der BIH vor allem die Aufrechterhaltung und die Verstetigung der durch die Initiative Inklusion entwickelten Unterstützungsangebote beim Übergang Schule – Beruf. Vieles wird davon abhängen, dass die hierzu notwendigen Regelungen rechtzeitig, d.h. bis spätestens Mitte 2016 getroffen werden können. Der Bund hat eine gemeinsame und dauerhafte Finanzierung der genannten Angebote vorgesehen. Die konkrete Umsetzung jedoch ist zwischen Bund und Ländern derzeit noch ungeklärt. Nach Auffassung der BIH fehlen ergänzende Regelungen im SGB IX, damit die Länder überhaupt in die Lage versetzt werden können, auf Dauer Mittel der Ausgleichsabgabe zu diesem Zweck einzusetzen. Insofern muss wohl erneut über eine Neuregelung bei der Verteilung der Ausgleichsabgabe zwischen Bund und Ländern nachgedacht werden.

Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung

Das fachliche Know-how und die personale Kontinuität der IFD, die enge Kooperation mit den Fachabteilungen der Integrationsämter sowie die Vernetzung mit den Versorgungsstrukturen für behinderte Menschen vor Ort sind Garantien für den nachhaltigen Erfolg in Betrieben und Dienststellen am allgemeinen Arbeitsmarkt:

- Die hohe und über viele Jahre gewachsene Arbeitsmarkt-Präsenz der IFD trägt sehr dazu bei, dass sie als kompetentes und neutrales Unterstützungsangebot auch von den Arbeitgebern akzeptiert und genutzt werden. Die meisten Arbeitgeber schalten den IFD immer früher ein. Der Anteil an Fällen, bei denen die Parteien bereits „rettungslos konflikthaft verstrickt“ sind, geht deshalb tendenziell zurück. Insofern sind auch

Vermittlungsergebnisse 2007 – 2014**Fallzahlen**

	2010	2011	2012	2013	2014
Vermittlungen insgesamt	8.002	5.694	4.505	3.671	3.711
davon Übergänge Schule / WfbM	514	489	580	632	720

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Arbeitgeberkündigungen deutlich geringer als Eigenkündigungen durch Klienten oder einvernehmliche Aufhebungen von Arbeitsverhältnissen (siehe Grafik).

- Betriebe und Dienststellen greifen immer stärker direkt auf den IFD zurück. Der Anteil der Arbeitgeber bei den „Einleitenden Stellen“ ist seit Jahren konstant ansteigend: von 12,2 Prozent im Jahr 2010 auf 16,7 Prozent im Jahr 2014. Dies zeigt, dass Arbeitgeber und die betrieblichen Helfer (SBV, Betriebliches Integrationsteam) die Arbeit der IFD kennen, schätzen und deshalb auch zunehmend präventiv nutzen.
- Die Sicherungsquote der durch die IFD-Betreuung erfolgreich gesicherten Arbeitsverhältnisse liegt seit 2010 konstant über 80 Prozent (im Verhältnis zur Gesamtzahl der betreuten Fälle). Dies ist ein Beleg für die außergewöhnliche Qualität und das hohe Erfolgsniveau der IFD-Arbeit.

Vermittlungsergebnisse

Klassische Vermittlungsaufträge (Arbeits- und Ausbildungsvermittlung) erhalten die IFD mittlerweile mit 4.633 Aufträgen überwiegend von den Rehabilitationsträgern. Die Träger der Arbeitsvermittlung rangieren 2014 mit 3.774 Aufträgen nur noch an zweiter Stelle. Auch die Integrationsämter beauftragen die IFD zum Beispiel damit, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu unterstützen. Nicht zuletzt fungieren die Integrationsämter immer wieder auch als Auffangträger, wenn der vorrangige Träger nicht oder nicht rechtzeitig wirksam werden konnte. Insgesamt wurden von den Integrationsämtern 2.684 Vermittlungsaufträge erteilt.

Die IFD können die Erfolgsquote der letzten acht Jahre – trotz erheblichem Rückgang der Beauftragung durch die Träger der Arbeitsvermittlung – tendenziell bestätigen. Die IFD sind durch ihre langjährig aufgebaute fachliche Kompetenz und ihre hohe Arbeitsmarktpresenz überdurchschnittlich gut in der Lage, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen oder Menschen, die nach Maßnahmen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation einen

erheblichen fachdienstlichen Unterstützungsbedarf haben, am allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln und die erreichten Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu sichern. Das Vermittlungsergebnis lag 2014 mit 3.711 erreichten Arbeitsverhältnissen bei 13.604 arbeitslosen Klienten auf einem vergleichbaren Niveau zum Vorjahr mit 3.671 erreichten Arbeitsverhältnissen bei 15.614 arbeitslosen Klienten. Die Vermittlungsergebnisse für den Übergang aus Schule und WfbM sind ebenfalls seit Jahren konstant steigend. Mit 720 erreichten Arbeitsverhältnissen unmittelbar aus Schulen und Werkstätten lag das Ergebnis des Jahres 2014 etwas höher als das Vorjahresergebnis mit 632 erreichten Arbeitsverhältnissen – jedoch immer noch deutlich unter dem möglichen Potential. Was möglich ist, zeigen weiterhin die entsprechenden Ergebnisse aus Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg: Allein diese beiden Länder hatten einen Anteil von 658 der bundesweit 720 Arbeitsverhältnisse, die im unmittelbaren Übergang von Schule und WfbM vermittelt werden konnten.

3.2.6 Institutionelle Förderung

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht, noch nicht oder noch nicht wieder gerecht werden, so zu beschäftigen und zu qualifizieren, dass ihnen der Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. Die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist eine Anforderung der UN-Behindertenrechtskonvention und der dort formulierten Inklusion.

Diese Aufgabe nehmen immer mehr Werkstätten aktiv wahr. Sie werden dabei von den Integrationsämtern mit ihren Fördermöglichkeiten unterstützt. Doch nicht für alle schwerbehinderten Menschen ist dieses Ziel realistisch. Viele von ihnen sind so stark eingeschränkt, dass für sie die Werkstatt für behinderte Menschen der richtige Ort für die Teilhabe am Arbeitsleben ist. Nach Angaben der

BAG WfbM lag die Zahl der Werkstätten für behinderte Menschen im Januar 2014 bei 685 Hauptwerkstätten. Zu diesem Zeitpunkt waren rund 303.500 schwerbehinderte Menschen in diesen Werkstätten beschäftigt, etwa 31.400 zur beruflichen Bildung im Berufsbildungsbereich und fast 256.400 im Arbeitsbereich. Mehr als 15.400 sind so schwer behindert, dass sie einer besonderen Betreuung, Förderung und Pflege bedürfen. Anfang 2014 waren 77 Prozent der Werkstattbeschäftigten geistig behindert, 20 Prozent hatten eine psychische Behinderung und etwa 3 Prozent waren körperbehindert. Anzumerken ist, dass die Zahl der psychisch behinderten Werkstattbeschäftigten in den letzten Jahren ansteigt.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

Es gibt in den Werkstätten nicht wenige schwerbehinderte Menschen, für die – mit entsprechender Vorbereitung und Unterstützung – auch eine geeignete Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Zahlreiche Beispiele zeigen, dass auch schwerbehinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bei individuell ausgerichteter Förderung in einem Betrieb in einem regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bestehen können. Mit dem Förderinstrument der Unterstützten Beschäftigung hat der Gesetzgeber zum Beispiel eine Möglichkeit geschaffen, die Integrationschancen für diese Gruppe der Werkstattbeschäftigten in den allgemeinen

Arbeitsmarkt zu erhöhen. Der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bietet diesen Menschen die Perspektive zu einer selbstständigen Lebensführung mit eigenem Gehalt und damit der Möglichkeit, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Andererseits ist dies auch im Interesse der öffentlichen Haushalte, wenn das gegenwärtige System der WfbM in Zukunft finanzierbar bleiben soll.

Gesamtförderung

Die Integrationsämter fördern die Werkstätten und ihre Wohnstätten investiv, um über diesen Weg jene schwerbehinderten Menschen zu unterstützen, für die eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht oder noch nicht möglich ist. Allerdings ist die institutionelle Förderung für die Integrationsämter nachrangig (vgl. § 14 Abs. 2 SchwbAV). 2014 betrug der Anteil dieser Förderungen an den Gesamtausgaben der Integrationsämter rund 11 Prozent. Mit fast 58 Millionen Euro – wie im Vorjahr – wurden 426 Einrichtungen gefördert. Mehr als die Hälfte – rund 57 Prozent – erhielten die Werkstätten für behinderte Menschen mit 33 Millionen Euro, 2013 lag ihre Förderung bei 37 Millionen Euro. Die Wohnstätten erhielten 22 Millionen Euro – 4 Millionen Euro mehr als 2013. Die Förderung der Wohnstätten wird von der BIH kritisch gesehen, da hier der Bezug zum Arbeitsmarkt fehlt.

Institutionelle Förderung 2012 – 2014

Leistungen	2012		2013		2014	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Nr. 1-3 SchwbAV	1,18	6	1,78	7	1,10	9
Werkstätten für behinderte Menschen (inkl. Förderung von Blindenwerkstätten)	36,21	270	36,97	307	32,99	327
Wohnstätten für behinderte Menschen	13,72	60	17,92	61	22,33	64
Leistungen für den laufenden Betrieb	1,09	21	1,13	23	1,43	26
Insgesamt	52,20	357	57,80	398	57,84	426

Quelle: BIH, eigene Erhebung

4

PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ



Wichtige Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sind im deutschen Schwerbehindertenrecht die Präventionspflichten der Arbeitgeber einschließlich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und nicht zuletzt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.

4.1 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber sind gem. § 84 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, bei Problemen, die Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Beschäftigter gefährden können, neben der Schwerbehindertenvertretung und den Interessenvertretungen der Beschäftigten das Integrationsamt frühzeitig einzuschalten, damit alle zur Verfügung stehenden Hilfen eingesetzt werden können, um das Arbeitsverhältnis zu sichern.

Neben der Gesundheitsprävention ist der Arbeitgeber auch bei verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, zur Prävention verpflichtet. Dasselbe gilt

für die Durchführung eines BEM bei gesundheitsbedingten Schwierigkeiten von Beschäftigten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Vor allem das BEM hat in der betrieblichen Praxis an Bedeutung gewonnen, was auch auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zurückzuführen ist. Denn dadurch besteht inzwischen Klarheit dahingehend, dass krankheitsbedingte Kündigungen sozial ungerechtfertigt sein können, wenn der Arbeitgeber durch rechtzeitiges präventives Eingreifen, zum Beispiel durch ein BEM, Fehlzeiten hätte vermeiden oder reduzieren können.

Leistungen des Integrationsamtes

Die Betriebe werden von den Integrationsämtern bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen unterstützt, indem sie sich zum Beispiel für die betriebliche Prävention und das BEM als Berater und Moderatoren zur Verfügung stellen. Sie schalten je nach Bedarf den Integrationsfachdienst oder ihren Technischen Beratungsdienst ein und erbringen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Diese Angebote werden immer mehr genutzt: Im Jahr 2007, in dem diese Zahlen erstmals ausgewiesen wurden, lag die Zahl der Präventionsfälle bei 2.737. 2014

Präventionsfälle 2012 – 2014

		2012	2013	2014
Prävention nach § 84 Abs. 1 SGB IX		5.184	5.039	5.244
	Frauen	1.923	1.944	2.084
■ Betriebsbedingte Gründe		429	427	440
	Frauen	167	165	160
■ Verhaltensbedingte Gründe		334	339	390
	Frauen	96	101	134
■ Personenbedingte Gründe		4.149	4.015	4.152
	Frauen	1.557	1.582	1.686
■ Gründe nicht ausgewiesen		272	258	262
	Frauen	103	96	104
Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX		842	1.133	813
	Frauen	362	507	357
Prävention insgesamt		6.026	6.172	6.057
	Frauen	2.285	2.451	2.441

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Abgeschlossene Präventionsverfahren 2014**in %**

	Beendigung nach umfangreicher Beratung	Weiterbearbeitung als Kündigungsfall	Weiterbearbeitung als Leistungsfall	Weiterleitung an Reha-Träger
Betriebsbedingte Präventionsverfahren	53	24	20	3
Verhaltensbedingte Präventionsverfahren	54	30	14	2
Personenbedingte Präventionsverfahren	56	13	27	4
Betriebliches Eingliederungsmanagement	59	14	21	6

Die Auswertung zeigt, dass Prävention (insbesondere bei personenbedingten Gründen) und BEM-Verfahren erfolgreich sind. Die Weiterbearbeitung als Leistungsfall ist hier eindeutig häufiger als der Kündigungsfall.

Quelle: BIH, eigene Erhebung

wurden die Integrationsämter bei 6.057 Präventionsfällen von den Betrieben hinzugezogen (darunter 813 BEM-Fälle) – eine Steigerung um rund 121 Prozent.

Abgeschlossene Präventionsverfahren

Die Zahl der 6.057 Präventionsverfahren zeigt, dass die Maßnahmen zur betrieblichen Prävention in der Praxis eingesetzt werden und wirken. So wurden 56 Prozent aller Präventionsfälle nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen erfolgreich beendet. Bei etwa 25 Prozent wurden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährt, um den Arbeitsplatz zu sichern. Bei lediglich 15 Prozent der Fälle kam es anschließend zu einem Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung. Die Auswertung zeigt also, dass die betriebliche Prävention – insbesondere bei personenbedingten Gründen – und das BEM erfolgreich sind.

4.2 Besonderer Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz fordert, dass ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, einem schwerbehinderten Beschäftigten zu kündigen, zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes einholen muss. Dass der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderte Beschäftigte aber nicht – wie manchmal von Arbeitgebern behauptet – unkündbar macht, zeigen auch 2014 die Ergebnisse der Kündigungsschutzverfahren bei den Integrationsämtern.

Kündigungsschutzverfahren

Ziel des besonderen Kündigungsschutzes ist es, alle Möglichkeit zu prüfen, um den Arbeitsplatz zu erhalten und die behinderungsbedingten Schwierigkeiten zu beheben. Das Integrationsamt ist dabei keine Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten, sondern ist verpflichtet, zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Beschäftigten zu vermitteln und sorgfältig abzuwägen, bevor es entscheidet. Aus diesem Grund prüft es bei einem Antrag eines Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung, ob und wie die Probleme mit der Behinderung zusammenhängen. Darüber hinaus klärt es, ob eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses – bei Bedarf auch durch Einsatz von Leistungen des Integrationsamtes oder eines Rehabilitationsträgers – möglich und zumutbar ist. Angestrebt werden immer einvernehmliche Lösungen, die eine Weiterbeschäftigung ermöglichen.

Bei betriebsbedingten Kündigungen hat das Integrationsamt kaum Handlungsspielraum, um eine Kündigung abzuwenden. Ähnliches trifft auf eine behinderungsunabhängige verhaltensbedingte Kündigung zu. Ganz anders sieht es aus, wenn der Arbeitsplatz aus Gründen gefährdet ist, die durch eine Krankheit oder eine Behinderung verursacht werden. In diesen Fällen kann das Integrationsamt die Betriebe im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bei der Lösung der Probleme unterstützen. Sein Angebot besteht vor allem aus einer umfassenden Sachverhaltsklärung, die insbesondere die behinderungsspezifischen Aspekte einbezieht, aus technischer Bera-

Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen 2012 – 2014**Neuanträge nach Bundesländern**

Integrationsämter		2012	+/- in % ►	2013	+/- in % ►	2014
Baden-Württemberg		3.938	-16,53	3.287	-7,67	3.035
	Frauen	1.857	-36,30	1.183	-2,79	1.150
Bayern		3.732	+11,90	4.176	-5,87	3.931
	Frauen	1.527	+0,39	1.533	+4,63	1.604
Berlin		1.188	+8,42	1.288	-9,55	1.165
	Frauen	635	-2,36	620	-14,35	531
Brandenburg		800	-0,50	796	-14,82	678
	Frauen	333	+2,40	341	-18,48	278
Bremen		235	+16,17	273	-17,22	226
	Frauen	89	-7,87	82	+21,95	100
Hamburg		711	-0,56	707	-10,47	633
	Frauen	284	+1,76	289	-1,73	284
Hessen		3.081	-8,93	2.806	-12,37	2.459
	Frauen	1.383	-20,03	1.106	-14,74	943
Mecklenburg-Vorpommern		582	+0,52	585	-19,49	471
	Frauen	269	-11,15	239	-9,21	217
Niedersachsen		2.103	-11,22	1.867	+0,59	1.878
	Frauen	856	-20,33	682	+4,25	711
Nordrhein-Westfalen		3.577	+6,79	3.820	-10,45	3.421
Rheinland	Frauen	1.373	+0,29	1.377	-12,64	1.203
Nordrhein-Westfalen		2.973	+1,78	3.026	-0,17	3.021
Westfalen-Lippe	Frauen	1.133	-10,68	1.012	-4,45	967
Rheinland-Pfalz		1.078	-10,02	970	-6,08	911
	Frauen	455	-22,64	352	-4,83	335
Saarland		320	+15,94	371	-25,34	277
	Frauen	105	+2,86	108	-17,59	89
Sachsen		1.189	+1,09	1.202	-4,41	1.149
	Frauen	508	-7,48	470	+4,68	492
Sachsen-Anhalt		701	-7,42	649	-14,18	557
	Frauen	283	-4,59	270	-7,04	251
Schleswig-Holstein		654	+2,60	671	-6,11	630
	Frauen	282	-16,31	236	+10,59	261
Thüringen		809	-2,10	792	-0,13	791
	Frauen	343	+0,00	343	-3,21	332
Insgesamt		27.671	-1,39	27.286	-7,52	25.233
	Frauen	11.715	-12,57	10.243	-4,83	9.748

Quelle: BIH, eigene Erhebung

tung, personeller Unterstützung, zum Beispiel durch eine IFD-Fachkraft, aus finanzieller Förderung oder einer Kombination der genannten Leistungen. Dadurch besteht die Chance, den Arbeitsplatz zu erhalten.

Kündigungsanträge

Die Zahl der Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen ist 2014 gegenüber dem Vorjahr um 7,5 Prozent zurückgegangen. Zu bemerken ist, dass gegenüber dem Vorjahr fast alle Integrationsämter einen entsprechenden Rückgang verzeichnen konnten – bis zu 25 Prozent wie im Saarland.

Kündigungsgründe

Im Jahr 2014 entschieden die Integrationsämter über 23.818 ordentliche und außerordentliche Kündigungen

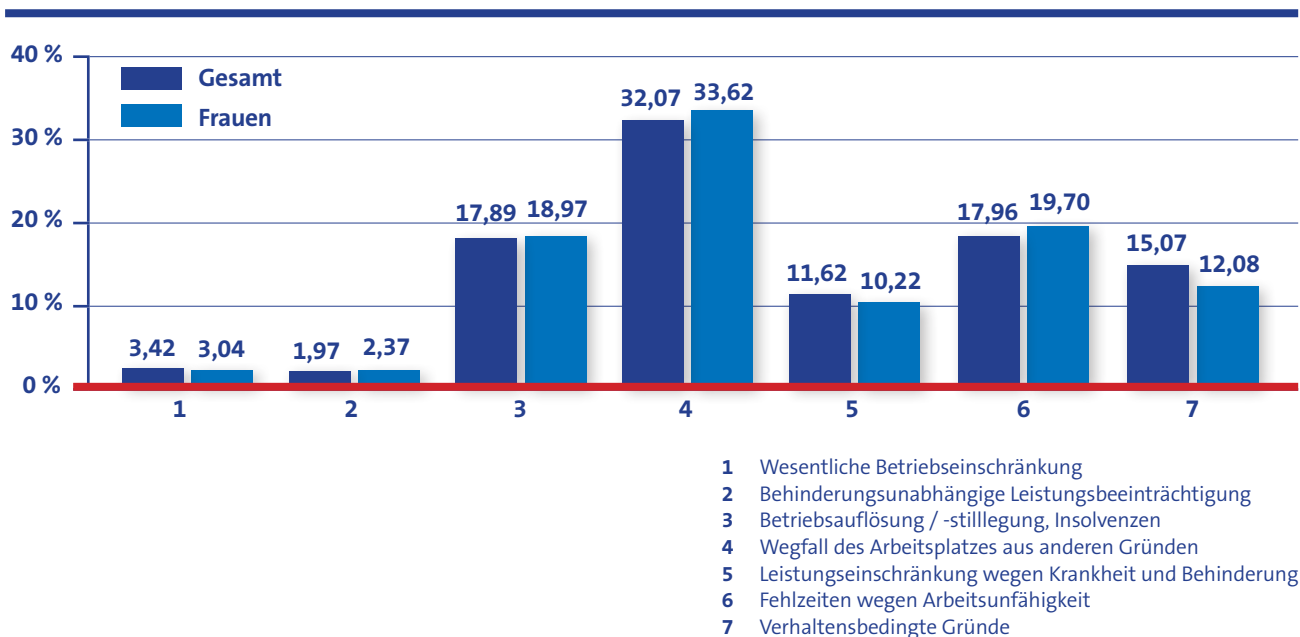
von schwerbehinderten Beschäftigten. Es wurden 1.811 Kündigungsverfahren weniger bearbeitet als 2013. Gegenüber dem Jahr 2013 bedeutete dies einen Rückgang um 7 Prozent. Als Kündigungsgrund wurden in 11.061 Anträgen – das heißt in fast der Hälfte der Kündigungsverfahren – betriebsbedingte Gründe angegeben, wie etwa Betriebsauflösungen, Insolvenzen, wesentliche Betriebseinschränkungen oder der Wegfall von Arbeitsplätzen.

Bei 27,5 Prozent, also 6.554 Kündigungsverfahren, lagen behinderungsbedingte Gründe vor, wie Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- und behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen. Das persönliche Verhalten des Beschäftigten war in 6.203 Fällen – rund einem Viertel der Kündigungsanträge – der maßgebliche Grund für die Kündigung. Der Anteil verhaltensbedingter Gründe

Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2014

Fälle insgesamt 19.968, davon Frauen 7.639

in %



Quelle: BIH, eigene Erhebung

betrug bei den ordentlichen Kündigungen rund 17 Prozent und bei den außerordentlichen Kündigungen 73 Prozent.

Abgeschlossene Verfahren

Die Gesamtzahl der Kündigungsschutzverfahren setzt sich zusammen aus den Zahlen für die ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen, die Änderungskündigungen, den erweiterten Beendigungsschutz schwerbehinderter Menschen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle des Eintritts teilweiser oder zeitlich befristeter Erwerbsminderung, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie den Zahlen für diejenigen Verfahren, bei denen sich während des Verfahrens herausstellte, dass der besondere Kündigungsschutz nicht bestand, zum Beispiel aufgrund fehlender Gleichstellung. Im Jahr 2014 konnten nach Abschluss von insgesamt 25.233 Kündi-

gungsschutzverfahren 5.661 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen erhalten, also jedes fünfte Arbeitsverhältnis weitergeführt werden. Zum Vergleich: In den Jahren 2010 und 2011 lag der Prozentsatz der Arbeitsplätze, die nach abgeschlossenen Kündigungsverfahren gesichert werden konnten, bei 22 Prozent, 2012 bei 18 Prozent, 2013 bei 19 Prozent und 2014 wieder bei 22 Prozent.

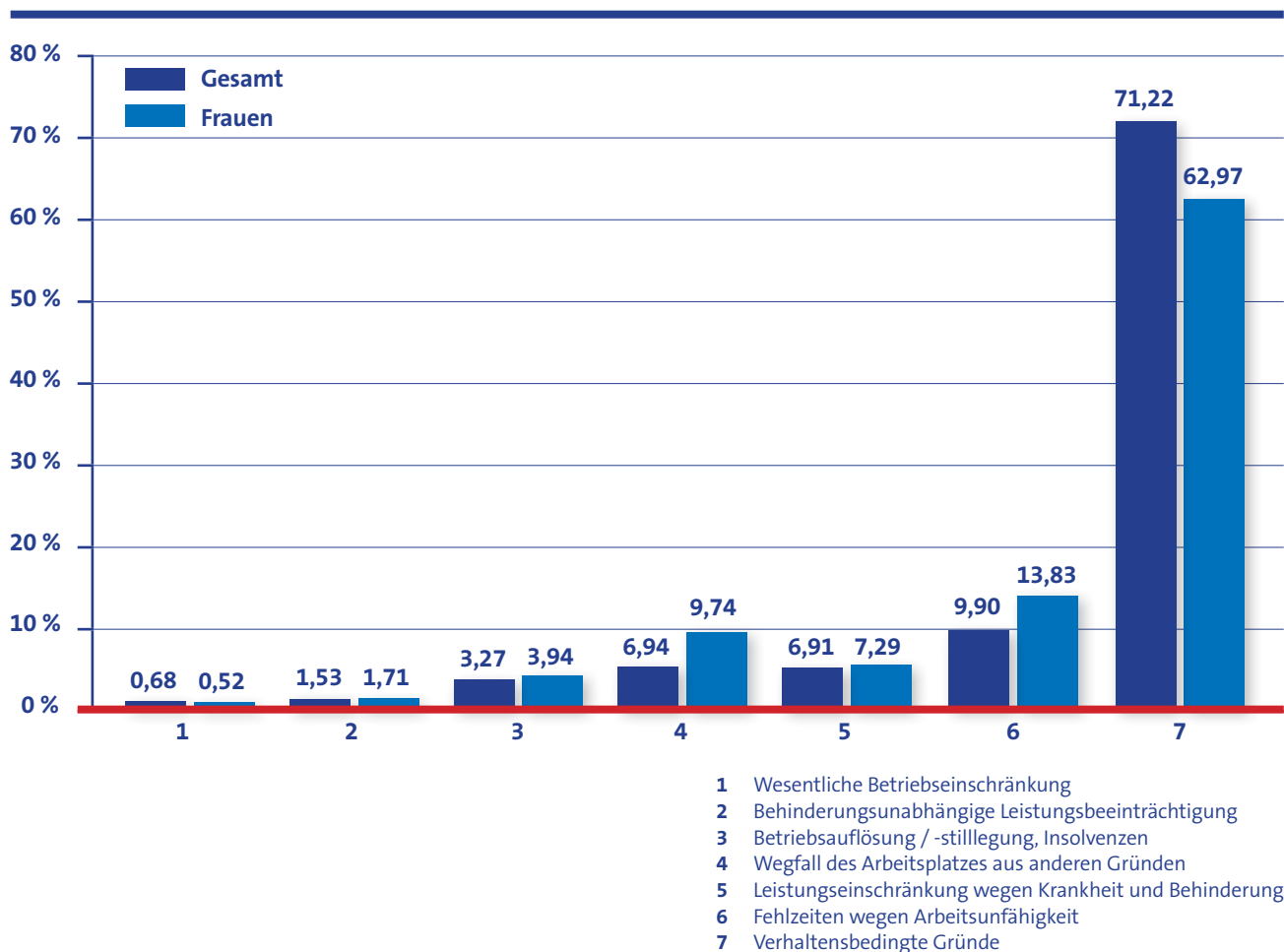
Wirkung des Kündigungsschutzes

Drei Viertel aller Kündigungsverfahren sind im Jahr 2014 letztlich unstreitig verlaufen, weil entweder der Arbeitgeber seinen Kündigungsantrag zurückgenommen hat, der Betroffene mit einer Kündigung einverstanden war oder beide Seiten einen Aufhebungs- oder Änderungsvertrag geschlossen haben. Daraus abzuleiten, dass der besondere Kündigungsschutz seine Wirkung verfehlt und lediglich

Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2014

Fälle insgesamt 3.850, davon Frauen 1.345

in %

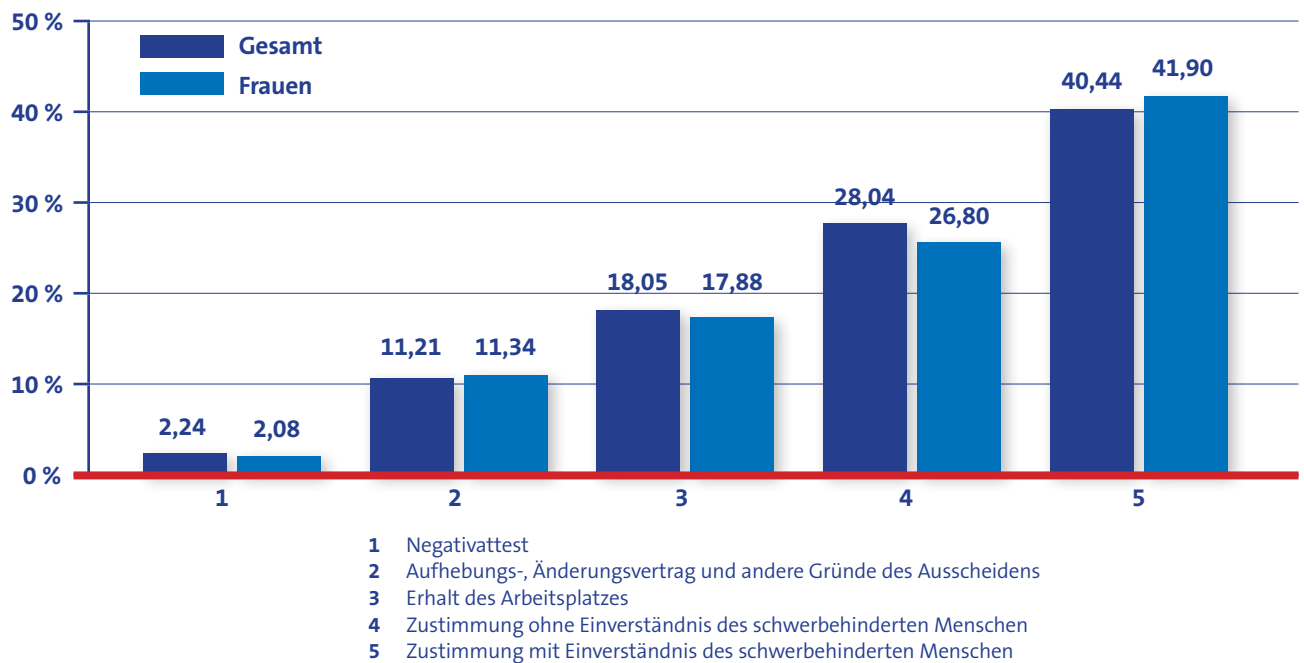


Quelle: BIH, eigene Erhebung

Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2014

Fälle insgesamt 19.968, davon Frauen 7.639

in %

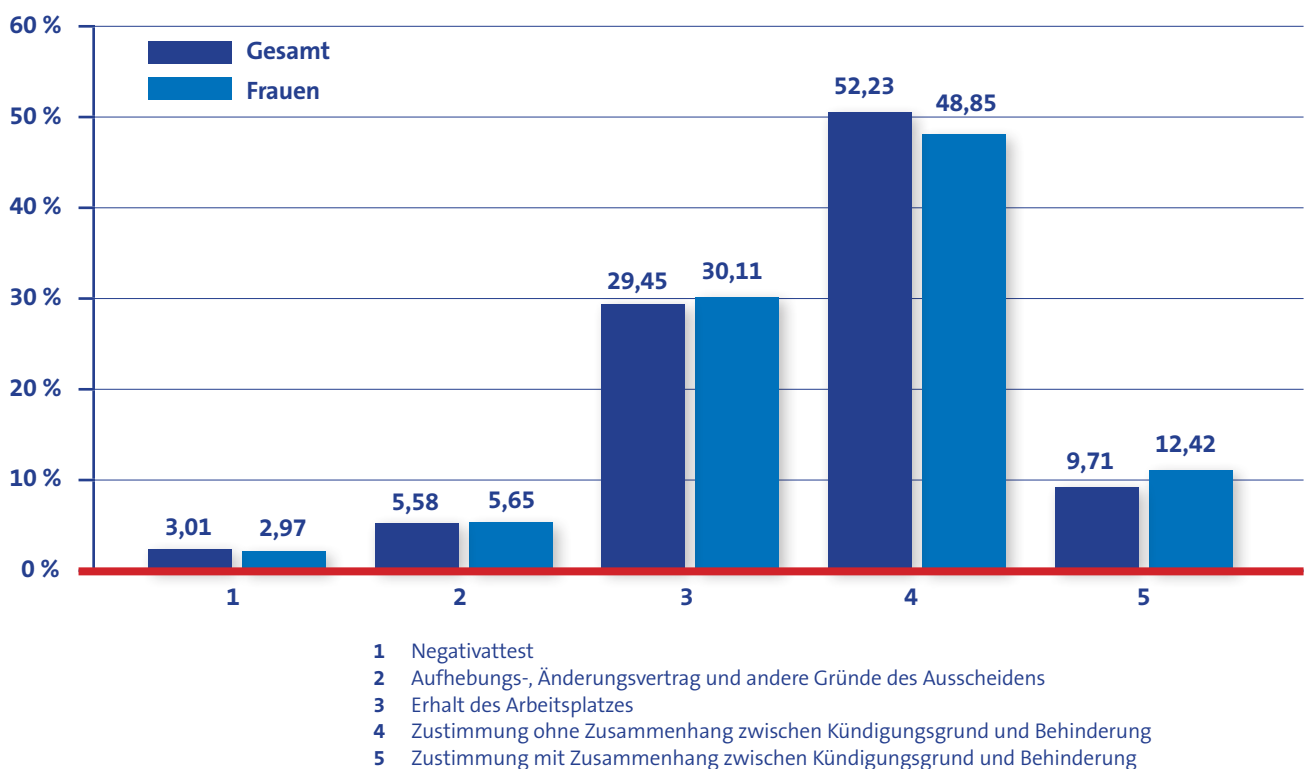


Quelle: BIH, eigene Erhebung

Außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2014

Fälle insgesamt 3.850, davon Frauen 1.345

in %



Quelle: BIH, eigene Erhebung

eine bürokratische Hürde ist, wäre eine falsche Einschätzung. Denn demgegenüber stehen die Verfahren, in denen durch den Einsatz wirkungsvoller Hilfen die aufgetretenen Schwierigkeiten behoben und somit zum Erhalt des Arbeitsplatzes unter verbesserten Rahmenbedingungen beigetragen werden konnte.

Ohne den besonderen Kündigungsschutz, der den Integrationsämtern als „Türöffner“ in die Betriebe und

Dienststellen dient, bestünde viel seltener die Möglichkeit, zum Beispiel Maßnahmen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben durchzuführen. Angestrebt werden immer einvernehmliche Lösungen, die das Arbeitsverhältnis dauerhaft sichern. Arbeitsverhältnisse, die auf diese Weise fortgeführt werden, sind in der Regel stabiler und es ist nicht zu befürchten, dass nach kurzer Zeit erneut ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt wird.

Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2014 – Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes

	Ordentliche Kündigung		Außer-ordentliche Kündigung		Änderungs-kündigung		Erweiterter Beendigungs-schutz		Alle Verfahren	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Erhalt des Arbeitsplatzes	3.608	18,07	1.134	29,45	783	89,59	136	25,33	5.661	22,44
Frauen	1.366	17,88	405	30,11	338	90,13	94	25,41	2.203	22,64
Verlust des Arbeitsplatzes	15.915	79,69	2.600	67,53	68	7,78	363	67,60	18.946	75,08
Frauen	6.114	80,04	900	66,92	31	8,27	249	67,30	7.294	74,97
Kein Kündigungsschutz nach dem SGB IX*	448	2,24	116	3,02	23	2,63	38	7,08	625	2,48
Frauen	159	2,08	40	2,97	6	1,60	27	7,30	232	2,39
Insgesamt	19.971	100,00	3.850	100,00	874	100,00	537	100,00	25.233	100,00
Frauen	7.639	100,00	1.345	100,00	375	100,00	370	100,00	9.729	100,00

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: BIH, eigene Erhebung

5

INFORMATION UND BILDUNG



Die Integrationsämter haben im Rahmen der Begleitenden Hilfe die Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass Probleme schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben verhindert oder beseitigt werden. Damit dies gelingt, bieten sie – neben ihren Unterstützungsleistungen – entsprechende Schulungs- und Bildungsmaßnahmen an und halten ein umfangreiches Angebot an Informationsmedien und Fortbildungsprogrammen bereit. Zielgruppe ist insbesondere die Schwerbehindertenvertretung (SBV), der die Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden sollen, die sie für eine erfolgreiche innerbetriebliche Arbeit benötigt. Das Angebot richtet sich aber nicht nur an die SBV, sondern auch an Arbeitgeber und ihre Beauftragten sowie an Betriebs- und Personalräte.

Die Integrationsämter leisten mit ihrem Informations- und Bildungsangebot „Hilfe zur Selbsthilfe“ in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts. Das Kurssystem ist in Modulen aufgebaut und umfasst sowohl Grundkurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen wie auch Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen.

Kursangebote

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 1.514 Kurse und Informationsveranstaltungen angeboten – 69 Veranstaltungen weniger als 2013. Der Schwerpunkt lag 2014 auf der SBV-Wahl, deshalb gab es ein geringeres reguläres Kursangebot.

Allerdings nahm die Zahl der Teilnehmer gegenüber 2013 um 5.521 zu auf 44.190 im Jahr 2014. Von den Integrationsämtern allein durchgeführt wurden 836 Veranstaltungen, 197 weniger als im Vorjahr: 525 eintägige und 311 mehrtägige Veranstaltungen. Verglichen mit 2013 waren es 41 Tagesveranstaltungen und 156 mehrtägige Veranstaltungen weniger. Die Veranstaltungen der Integrationsämter besuchten 14.724 Teilnehmer, 488 mehr als 2013.

Die Zahl der Veranstaltungen, die die Integrationsämter gemeinsam mit anderen Trägern ausrichteten, lag 2014 bei 280 Veranstaltungen – 50 Veranstaltungen mehr als 2013. An diesen Veranstaltungen nahmen 7.926 betriebliche Funktionsträger teil, 627 Personen weniger als im Jahr 2013. Weiterhin beteiligten sich die Integrationsämter 2014 zum Beispiel mit Referenten an 398 Veranstaltungen anderer Träger – 78 Veranstaltungen mehr als 2013. Diese Informationsangebote nahmen 21.540 betriebliche Funktionsträger wahr – 5.660 Teilnehmer mehr als 2013. Etwa 44 Prozent aller Kursteilnehmer bei den Veranstaltungen, die von den Integrationsämtern alleine durchgeführt wurden, waren Schwerbehindertenvertretungen, 8 Prozent der Teilnehmer waren Arbeitgeberbeauftragte und ebenfalls 8 Prozent Betriebs- und Personalräte. Bei den übrigen Teilnehmern handelte es sich um Personen, die mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragt sind, wie etwa Führungskräfte, Personalsachbearbeiter, BEM-Verantwortliche und Gesundheitsmanager.

Kurse und Informationsangebot 2014

	Veranstaltungen	Teilnehmer
Vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltungen:		
■ Tagesveranstaltungen	836	14.724
■ Mehrtägige Veranstaltungen	525	10.032
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:		
■ Tagesveranstaltungen	311	4.692
■ Mehrtägige Veranstaltungen	280	7.926
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger	267	7.577
	13	349
Insgesamt	1.514	44.190

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Messen und Veranstaltungen

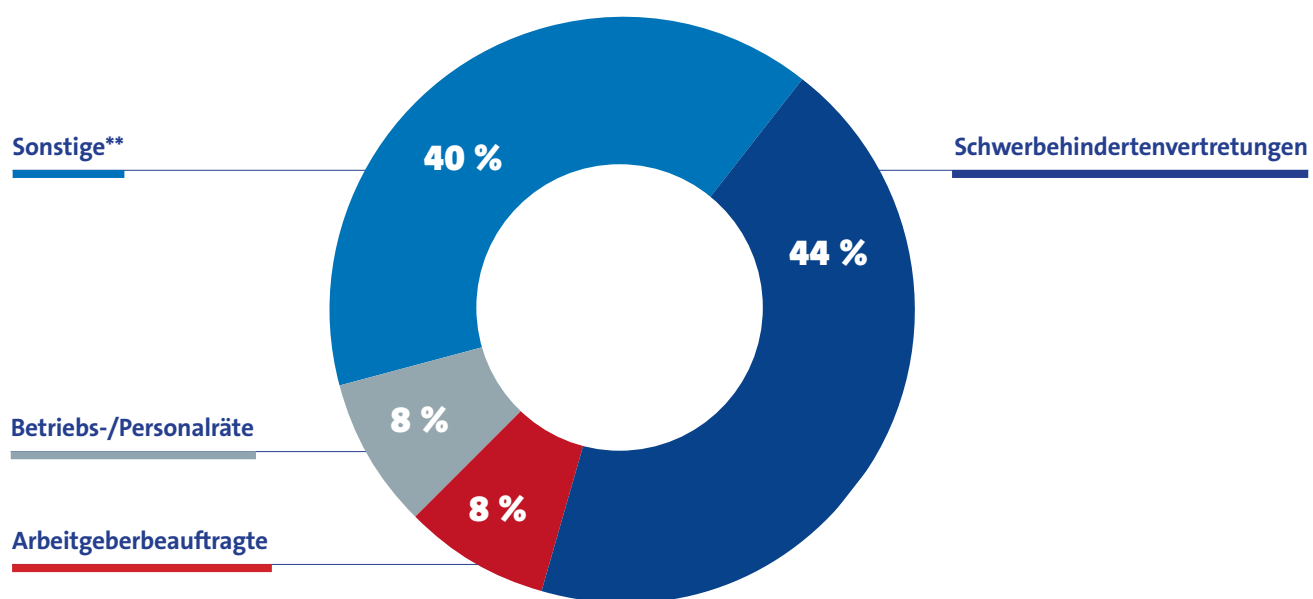
Es besteht nach wie vor ein großer Bedarf an Information und Aufklärung über die rechtlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten bei der betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen. Deswegen beteiligen sich die Integrationsämter regelmäßig an Veranstaltungen der Behindertenverbände, an Fachmessen und an Veranstaltungen zur betrieblichen Prävention, um für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu werben und ihr Beratungs- und Leistungsangebot vorzustellen. Sie waren wie bisher auch 2014 vor allem auf Messen und Veranstaltungen vertreten, die sich an behinderte Menschen richteten, wie etwa die REHACARE in Düsseldorf, die REHAB in Karlsruhe, die ConSozial in Nürnberg und alle zwei Jahre die MITEINANDER LEBEN in Berlin.

Die Integrationsämter beteiligten sich aber auch an Messen, bei denen arbeitsmarktpolitische Themen im Vordergrund standen und vor allem Arbeitgeber, Personalverantwortliche und betriebliche Interessenvertreter angesprochen wurden, wie zum Beispiel bei der Messe Personal SÜD in Stuttgart, der Mitteldeutschen Handwerksmesse in Leipzig, der Rheinland-Pfalz Ausstellung in Mainz sowie der Messe KarriereStart in Dresden.

Informationsmaterialien

Das Informations- und Bildungsangebot der Integrationsämter informiert insbesondere über die Möglichkeiten der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Dazu gehört auch die Herausgabe der vierteljährlich erscheinenden Fachzeitschrift ZB Behinderung & Beruf, die sich mit einer Auflage von rund 280.000 Exemplaren vor allem an die betrieblichen Integrationsteams wendet. Die ZB hat die Aufgabe, das betriebliche Integrationsteam und speziell die Schwerbehindertenvertretung über wichtige Themen zu Behinderung und Beruf wie auch über aktuelle Entwicklungen zu informieren. 2014 stand die SBV-Wahl ganz im Mittelpunkt, die in den Betrieben und Dienststellen alle vier Jahre stattfindet. Die Integrationsämter stellen ein fundiertes Angebot bereit, um zum Erfolg der SBV-Wahl beizutragen: Vorbereitungsseminare vor Ort und das Rundum-Paket SBV WAHL KOMPAKT als kombiniertes Print- und Online-Angebot, mit Ratgeber, allen Formularen, Checklisten, interaktivem Wahlkalender zum Ausdrucken und einem speziellen Experten-Forum zur Wahl. Für den erfolgreichen Start der neu gewählten Vertrauensleute steht seit Anfang 2015 das Angebot SBV START KOMPAKT bereit.

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten der Integrationsämter 2014*



* vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltung

** andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, z. B. Sozialdienst, Führungskräfte, Personalsachbearbeitung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager. Der hohe Anteil „Sonstige“ resultiert daraus, dass Niedersachsen und Westfalen Lippe ausschließlich sonstige Teilnehmer und keine betrieblichen Funktionsträger gemeldet haben.

Quelle: BIH, eigene Erhebung

BIH INTEGRATIONSÄMTER ▶ HAUPTFÜRSORGESTELLEN

Behinderung & Beruf

AKTUELL KONTAKT LEISTUNGEN INFOTHEK AKADEMIE FORUM

SBV START KOMPAKT
SBV WAHL KOMPAKT
NEUERSCHEINUNGEN

Anmeldung
E-Mail-Adresse:
Kennwort:

Die Anmeldung bietet Ihnen Schreibrecht in unserem Forum. Sie haben noch keinen Zugang? Hier können Sie sich registrieren.
Kennwort vergessen?

ZB 4/2014
Willkommen im Amt
Ergreifen Sie die Initiative!
Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen muss Normalität werden, fordert Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles. Sie ermutigt die neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen, sich dafür einzusetzen.
Mit Beilage:
ZB info Aufgaben der Integrationsämter

ZB Ratgeber
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
Der kompakte Ratgeber im Taschenbuchformat beantwortet die wichtigsten Fragen für die betriebliche Praxis.

- Fragen und Antworten
- Tipps für die Praxis
- Rechtliche Grundlagen

Der direkte Weg zu Ihrem Integrationsamt:
PLZ (Arbeitsort) eingeben

SBV START KOMPAKT
Alles was Sie brauchen

Fachlexikon online
Handbuch für die betriebliche Praxis
Fachlexikon
Jetzt auch als App erhältlich!

www.integrationsaemter.de

Bereits im Schwerpunktthema der Ausgabe der ZB 4/2014 begrüßte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles die neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen und ermutigte sie, sich für Inklusion im Arbeitsleben einzusetzen. Im gleichen Sinne äußerte sich die Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, Verena Bentele, in der ZB 1/2015 über ihre politischen Ziele und Erfahrungen. Der Schwerpunkt dieses Hefts befasste sich mit dem Arbeitgeberbeauftragten als einem wichtigen Akteur im betrieblichen Integrationsteam. Regelmäßig werden auch Behinderungen und ihre Auswirkungen im Arbeitsleben vorgestellt, zum Beispiel Autismus und Beruf in der ZB 2/2015. Wie wesentlich behinderte junge Menschen den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen und wie sie die Arbeitgeber dabei unterstützen können, ist Thema in der ZB 3/2015. Themenspezifische Broschüren ergänzen das Angebot: zum Beispiel die neu konzipierte Broschüre aus der Reihe ZB SPEZIAL zum Thema Finanzielle Leistungen der Integrationsämter sowie der neue ZB Ratgeber zu Behinderung und Ausweis.

Online-Angebote

Ergänzend zu den Präsenzveranstaltungen und den Printmedien bietet die BIH die Internetplattform www.integrationsaemter.de. Das Online-Angebot der Integrationsämter wurde in einem Relaunch erweitert und neu gestaltet. Dazu gehört auch ein neues, komfortables Forum, in dem man Fragen an Experten stellen und Erfahrungen mit anderen Nutzern austauschen kann. Das BIH Forum hat sich überaus positiv entwickelt. Mehr als 8.150 Nutzer haben sich bislang registriert. Die Besuchs- und Zugriffszahlen auf www.integrationsaemter.de haben ein hohes Niveau erreicht: 2014 gab es über 820.000 Besuche und 4,3 Millionen Seitenaufrufe.

BIH-VORSTAND

Mitglieder der BIH sind 17 Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die teils staatlich, teils kommunal organisiert sind. Die BIH-Mitglieder werden durch den BIH-Vorstand vertreten. Vorsitz und Geschäftsführung der BIH liegen derzeit beim Integrationsamt des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe in Münster.

Kontakt: bih@integrationsaemter.de
www.integrationsaemter.de/bih



Foto: Oliver Werner

Ulrich Adlhoch

Jurist, Leiter der Abteilung Integrationsamt des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe in Münster und Vorsitzender der BIH.



Foto: Thomas Müller

Michael Alber

Jurist (Assessor), Leiter des Integrationsamts beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Hildesheim.



Foto: Lahn Kariblum

Karin Fankhaenel

Dipl. Verwaltungswirtin, Leiterin des Fachbereichs Integrationsamt und Soziales Entschädigungsrecht beim Landschaftsverband Rheinland in Köln, stellvertretende Vorsitzende der BIH.



Foto: Michael Helbig

Simone Wuschech

Juristin, Leiterin des Integrationsamts beim Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg in Cottbus.



Foto: Uli Deck

Karl-Friedrich Ernst

Jurist, Dezernent des Integrationsamts beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg in Karlsruhe. Schriftleiter der Fachzeitschrift ZB Behinderung & Beruf.



Foto: privat

Robert Hüther

Beamter, stellvertretender Leiter des Fachbereichs Kriegsofferfürsorge beim Landeswohlfahrtsverband Hessen in Kassel.

VORSITZENDE DER BIH-AUSSCHÜSSE

Innerhalb der BIH arbeiten Experten in den Fachausschüssen Schwerbehindertenrecht und Kriegsofferfürsorge. Außerdem gibt es Arbeitsausschüsse zu den Themen: Information und Bildung, Integrationsbegleitung, Integrationsprojekte, Technische Beratungsdienste und BIH-Systeme.



Foto: Lotte Kornblum

Fachausschuss Schwerbehindertenrecht Karin Fankhaenel

Dipl. Verwaltungswirtin, Leiterin des Fachbereichs Integrationsamt und Soziales Entschädigungsrecht beim Landschaftsverband Rheinland in Köln.



Foto: Paul Esser

Arbeitsausschuss Integrationsbegleitung Klaus-Peter Rohde

Dipl. Sozialpädagoge, Abteilungsleiter für Integrationsbegleitung, Integrationsprojekte im Fachbereich Integrationsamt und Soziales Entschädigungsrecht des Landschaftsverbands Rheinland in Köln.



Foto: privat

Arbeitsausschuss Integrationsprojekte Günter Hotte

Dipl. Verwaltungswirt, Gruppenleiter im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Integrationsamt.



Foto: privat

Fachausschuss Kriegsofferfürsorge Robert Hüther

Beamter, stellvertretender Leiter des Fachbereichs Kriegsofferfürsorge beim Landeswohlfahrtsverband Hessen in Kassel.



Foto: Andreas Hagedorn

Arbeitsausschuss Technische Beratungsdienste Carsten Brausch

Dipl. Ingenieur (BBA), Leiter des Technischen Beratungsdienstes im Fachbereich Integrationsamt und Soziales Entschädigungsrecht des Landschaftsverbands Rheinland in Köln.



Foto: Ralf K. Wegst

Arbeitsausschuss Information und Bildung Rosita Schlembach

Verwaltungsbeamtin, stellvertretende Leiterin des Integrationsamts beim Landeswohlfahrtsverband Hessen in Kassel.



Foto: privat

Arbeitsausschuss BIH-Systeme Michael Rentsch

Dipl. Ökonom (Wirtschaftsinformatik), Sachbearbeiter Schulung und Öffentlichkeitsarbeit (Beamter) beim Integrationsamt des Landesverwaltungsamts Sachsen-Anhalt in Halle.

QUELLENVERZEICHNIS

Für die Erarbeitung des BIH-Jahresberichts 2014|2015 wurden neben eigenen Erhebungen der BIH die folgenden Quellen genutzt.

ABC Behinderung & Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis, Ausgabe 2014

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2014
www.integrationsaemter.de/fachlexikon

Abschlussbericht der Gesamtbetreuung zum Programm Job4000

Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2014
www.lwl.org/spur-download/bag/45_2014an2.pdf

Abschlussbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über die Tätigkeit der Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz – Teil A und B

Hrsg. BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn 2015
www.bmas.de >Service >Publikationen

Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen 2014

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2015
statistik.arbeitsagentur.de > Statistische Analysen > Analytikreports

Anzahl der Mitgliedswerkstätten und belegte Plätze nach Bundesländern zum 1. Januar 2014

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2014
www.bagwfbm.de/file/910

Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2014

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2014
www.bagwfbm.de/file/909

Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik – Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2013

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2015
statistik.arbeitsagentur.de > Statistik nach Themen > Beschäftigung

Behinderte Menschen – Ergebnisse des Mikrozensus 2013

Hrsg. DESTATIS Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2014
www.destatis.de > Zahlen & Fakten > Gesellschaft & Staat > Gesundheit > Behinderte Menschen

Berufsbildungsbericht 2015

Hrsg. BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin 2015
www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht.php

BIH-Empfehlungen

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster
www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen

BIH-Jahresbericht 2011|2012

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Köln 2012
www.integrationsaemter.de/jahresbericht

BIH-Jahresbericht 2012|2013

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2013
www.integrationsaemter.de/jahresbericht

BIH-Jahresbericht 2013|2014

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2014
www.integrationsaemter.de/jahresbericht

BIH ONLINE www.integrationsaemter.de und www.hauptfuersorgestellen.de

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster

Bildungsketten www.bildungsketten.de

Hrsg. BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung /
BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2015
statistik.arbeitsagentur.de > Arbeitsmarktberichte

Der Übergang von der Schule und der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Erfahrungen aus Baden-Württemberg

Ernst, Karl Friedrich in: Behindertenrecht, Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation, Ausgabe 4/2014, Stuttgart
www.boorberg.de > Behindertenrecht

Die UN-Behindertenrechtskonvention, Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Hrsg. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Berlin 2015
www.behindertenbeauftragte.de > Wissenswertes > Publikationen

Entwicklung der Integrationsfachdienste (IFD) 2010 bis 2014

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2015
www.integrationsaemter.de/ifd-bericht

Fachpolitische Leitgedanken und Vorschläge der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderungen im beruflichen Kontext

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2015
www.integrationsaemter.de/leitgedanken

Gemeinsame Empfehlung zu den Integrationsfachdiensten in der Fassung von 2009

Hrsg. BAR Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Frankfurt 2009
www.bar-frankfurt.de > Publikationen

Handbuch zur Sachverhaltsermittlung und zur Prävention (§ 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX) im besonderen Kündigungsschutz

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2014

Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung (Wortlaut)

Hrsg. BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2013

www.bmas.de > Themen > Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitation

Sonderpädagogische Förderung in allgemeinen Schulen (ohne Förderschulen) 2013/2014

Hrsg. KMK Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2014

www.kmk.org/statistik/schule/statistische-veroeffentlichungen/sonderpaedagogische-foerderung-in-schulen.html

Sonderpädagogische Förderung in Förderschulen (Sonderschulen) 2013/2014

Hrsg. KMK Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2014

www.kmk.org/statistik/schule/statistische-veroeffentlichungen/sonderpaedagogische-foerderung-in-schulen.html

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/

Thesen KOF

zur Neugestaltung des Rechts der Sozialen Entschädigung

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2015
www.integrationsaemter.de/leitgedanken

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen

Von-Vincke-Straße 23 - 25, 48143 Münster
bih@integrationsaemter.de
www.integrationsaemter.de/bih

