

BIH Jahresbericht 2015 | 2016

Arbeit & Inklusion



BIH-Jahresbericht 2015 | 2016
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 Adlhoch (verantw. Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. Verlag), Elly Lämmlein, Gabriele Franz

Tabellen und Diagramme: Jennifer Sunder, Berthold Deusch

Titelfoto: lapencia/fotolia.com

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.

Quellen: Alle im BIH-Jahresbericht häufiger verwendeten Quellen sind in einem Quellenverzeichnis (S. 59) aufgeführt. Fußnoten direkt am Text verweisen auf Quellen, die nur einmal verwendet wurden. In der barrierefreien PDF-Ausgabe des BIH-Jahresberichtes 2015|2016 sind alle Quellen direkt verlinkt.

Download unter www.integrationsaemter.de/jahresbericht.

Stand: August 2016

Abkürzungen

AZAV Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung

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

DESTATIS Statistisches Bundesamt

IFD Integrationsfachdienst

JVEG Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz

KMK Kultusministerkonferenz

Reha Rehabilitation

SBV Schwerbehindertenvertretung

SER Soziales Entschädigungsrecht

SGB Sozialgesetzbuch

Schwbg Schwerbehindertengesetz

SchwbaV Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

UN-BRK UN-Behindertenrechtskonvention

WfbM Werkstatt für behinderte Menschen



BIH

Jahresbericht 2015 | 2016

Arbeit & Inklusion

VORWORT



Ulrich Adlhoch
Vorsitzender der BIH
Bundesarbeitsgemeinschaft der
Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen

DER BIH-JAHRESBERICHT 2015 | 2016

Eine inklusive Arbeitswelt – das bedeutet: Alle Menschen mit Behinderung bekommen die Chance, einer beruflichen Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen. Deutschland hat sich verpflichtet, diese Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) Schritt für Schritt in deutsches Recht umzusetzen. Eine Reform der Eingliederungshilfe und das geplante Bundesteilhabegesetz sollen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass mehr „wesentlich behinderte“ Menschen Zugang zu Ausbildung und Beruf in Betrieben und Dienststellen erhalten – als Alternative zur Sondereinrichtung.

Für die Integrationsämter ist Inklusion bei der Arbeit keine neue Aufgabe. Im Gegenteil, es ist ihr Kerngeschäft. Seit Langem fördern und sichern sie die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Wie erfolgreich sie dabei sind, zeigen die erhobenen Zahlen und Daten. Auch die geplanten Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz sehen wir als Bestätigung unserer Arbeit. In den letzten Jahren haben die Integrationsämter sich verstärkt für wesentlich behinderte Menschen eingesetzt, zum Beispiel beim Übergang Schule – Beruf oder bei der Förderung von Integrationsprojekten. Doch inzwischen stoßen wir mit unseren Möglichkeiten zunehmend an Grenzen. Um das Erreichte fortführen und ausbauen zu können, brauchen wir die Unterstützung anderer Partner, vor allem anderer Leistungsträger.

Außerdem bedarf es klarer gesetzlicher Regelungen, die für eine solide Finanzierung und Rechtssicherheit sorgen.

Im Zentrum des Jahresberichts der BIH stehen 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 2015, schließt aber auch die aktuellen Entwicklungen des Jahres 2016 mit ein. Danken möchte ich den Kolleginnen und Kollegen in den Integrationsämtern, die die Daten für den Jahresbericht erhoben haben. Mein spezieller Dank gilt Jennifer Sunder, der BIH-Geschäftsführerin, für die Aufarbeitung der Daten und die Unterstützung bei der Endfassung des Jahresberichts, ferner Dagmar Rendchen, Berthold Deusch und Klaus-Peter Rohde für die Erarbeitung der Daten und des Berichts zur Arbeit der Integrationsfachdienste im Jahr 2015. Mein Dank gilt auch dem Team des Universum Verlags, namentlich Elly Lämmlein und Gabriele Franz, 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	17
2 SITUATION BEHINDERUNG UND BERUF	19
2.1 Personenkreis	20
2.2 Beschäftigung und Beschäftigungsquote	20
2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit	22
3 FINANZIERUNG MITTEL DER AUSGLEICHSSABGABE	24
3.1 Einnahmen	25
3.2 Leistungen	25
3.2.1 Arbeitgeber	29
3.2.2 Integrationsprojekte	30
3.2.3 Schwerbehinderte Menschen	32
3.2.4 Arbeitsmarktprogramme	34
3.2.5 Integrationsfachdienste	35
3.2.6 Institutionelle Förderung	42
4 PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ	44
4.1 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	45
4.2 Besonderer Kündigungsschutz	46
5 INFORMATION UND BILDUNG	52
BIH: VORSTAND UND AUSSCHÜSSE	56
QUELLENVERZEICHNIS	59



1

SCHWERPUNKTE ARBEIT FÜR INKLUSION



Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Dafür engagieren sich die Integrationsämter in Deutschland seit Jahrzehnten – mit stetig wachsendem Erfolg. Die Ziele sind in der täglichen Praxis nur mit Engagement und Ausdauer zu erreichen: 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. Dies alles ist notwendig, damit das gleichberechtigte Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung bei der Arbeit gelingt.

1.1 Leistungsbilanz

Noch bestehen Probleme und Hindernisse, bis das Ziel der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt erreicht ist. Doch die Leistungen der Integrationsämter tragen nicht unwesentlich dazu bei, dass Fortschritte erzielt werden können. Die Leistungsbilanz 2015 belegt die erfolgreiche Arbeit der Integrationsämter. Die wichtigsten Zahlen haben wir hier im Überblick zusammengestellt.

Den Integrationsämtern standen 2015 bundesweit aus Mitteln der Ausgleichsabgabe 520,08 Millionen Euro zur Verfügung. Durch finanzielle Leistungen an Arbeitgeber wurden 2015 in 55.112 Einzelfällen die Schaffung und die Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen gefördert. Diese Leistungen wurden unterstützt durch Bundesmittel aus der Initiative Inklusion und durch Länderprogramme. 9.446 schwerbehinderte Menschen erhielten individuelle Leistungen zum Beispiel für Mobilität, technische Arbeitshilfen, behinderungsgerechten Wohnraum, wirtschaftliche Selbstständigkeit, Fortbildung oder Arbeitsassistenz.

Bundesweit wurden 847 Integrationsprojekte unterstützt. Sie haben sich als wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmungen mit gelebter Inklusion erwiesen: Es arbeitet etwa jeweils die Hälfte der Beschäftigten mit und ohne Behinderung zusammen. 2015 waren bei Integrationsprojekten 11.443 schwerbehinderte Menschen beschäftigt (davon 10.409 besonders betroffen von der Art oder Schwere ihrer Behinderung).

70.959 Klienten wurden 2015 durch die Integrationsfachdienste (IFD) betreut, zu über 86 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 Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in Ausbildung und Beschäftigung werden nachhaltige Erfolge erzielt. Die Sicherungsquote (Erhalt des Arbeitsplatzes) lag 2015 bei 84,3 Prozent.

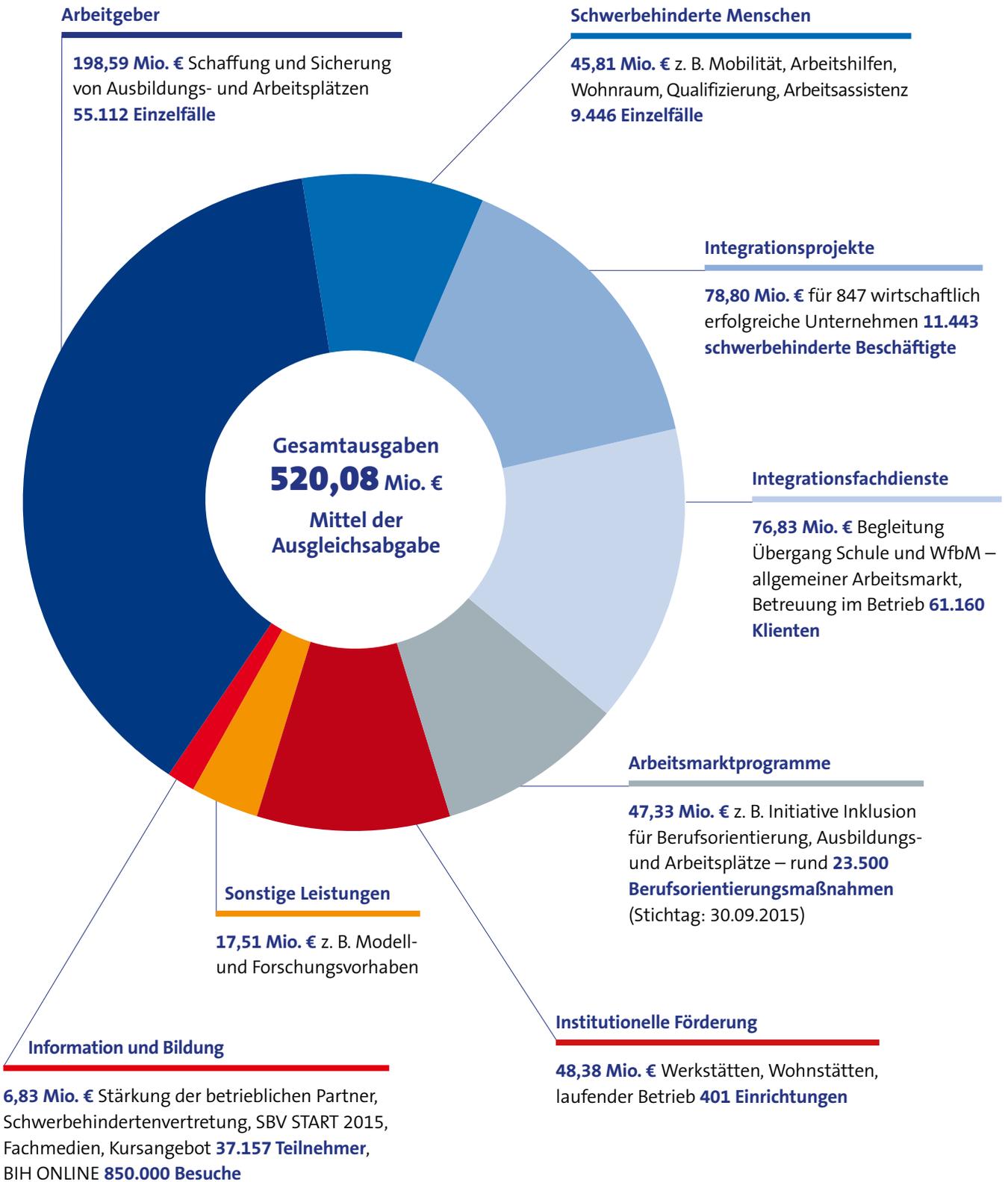
401 Einrichtungen wurden 2015 durch die institutionelle Förderung unterstützt: Dazu gehören WfbM (einschließlich Blindenwerkstätten) sowie Wohnstätten für behinderte Menschen.

Die Zahl der Kündigungsanträge ging 2015 von 25.233 (2014) auf 24.689 geringfügig zurück. 22,3 Prozent aller Kündigungsschutzverfahren endeten mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Der besondere Kündigungsschutz wird von den Integrationsämtern auch zur betrieblichen Prävention genutzt. Die Integrationsämter unterstützen die Betriebe bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen wie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). 2015 waren die Integrationsämter in über 7.106 Fällen an betrieblicher Prävention beteiligt. 52 Prozent dieser Verfahren wurden erfolgreich abgeschlossen und bei etwa 15 Prozent wurden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eingesetzt, um den Arbeitsplatz zu sichern. Lediglich 17 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 2015 in über 167.000 Einzelfällen aktiv für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen tätig. Trotz der begrenzten Mittel aus der Ausgleichsabgabe – 2015 standen den Integrationsämtern bundesweit 520,08 Millionen Euro¹ 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 Mitarbeiter der Integrationsämter. Sie bieten Beratung aus einer Hand für Betriebe und Dienststellen. Die Integrationsämter sind ein wichtiger Partner, wenn es um Inklusion in der Arbeitswelt geht. Sie werden auch in Zukunft ihre Erfahrung, ihre Kompetenz und ihr Engagement dafür einsetzen, auf dem Weg zu einer offenen, gleichberechtigten und inklusiven Arbeitswelt voranzukommen.

LEISTUNGEN DER INTEGRATIONSÄMTER 2015



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 2015 lag auf den Angeboten für die neu gewählte Interessenvertretung (SBV START). Das Kurs- und Informationsangebot vor Ort erreichte über 37.000 Teilnehmer. Das Online-Angebot der BIH verzeichnete 850.000 Besuche.

¹ 80 Prozent der Ausgleichsabgabe 2015 + Rücklagen

1.2 Aufgaben und Ziele

Die Integrationsämter erfüllen Aufgaben und Ziele, die das Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 2) vorgibt. Dazu kommen die Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt nach der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

2009 trat die UN-BRK für Deutschland in Kraft. Sie gibt seit nunmehr 7 Jahren den Initiativen für die Teilhabe behinderter Menschen wesentliche Impulse. Auch der Begriff der Inklusion – als dem 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 über lange Zeit gewachsene, erfolgreiche Praxis für Teilhabe und Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gab.

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. Sie kommen denen zugute, 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 1.014.000 schwerbehinderten Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2014. Die Arbeitslosigkeit hat zwar 2015 leicht abgenommen (gegenüber 2014: -1 Prozent), aber weniger stark als die Arbeitslosigkeit aller Erwerbspersonen (-4 Prozent).

Besonders zu erwähnen ist auch, dass mit dem SchwbG von 1974 die gewählte SBV eine deutlich stärkere Rolle für die betriebliche Unterstützung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen erhielt. Mit Beschäftigungspflicht, Ausgleichsabgabe, besonderem Kündigungsschutz und den persönlichen sowie finanziellen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben verfügt das Schwerbehindertenrecht über wirkungsvolle Instrumente. Sie bilden die Grundlage für eine individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung von Menschen, die hierauf wegen ihrer Behinderung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben angewiesen sind. Aber auch deren Arbeitgeber profitieren davon.

Inklusiver Arbeitsmarkt

Inklusion erfordert zum einen die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, zum anderen den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Die maßgebliche Vorschrift der UN-BRK für die Aufgaben und Leistungen der Integrationsämter umreißt die Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt 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 Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern ...“; so der Wortlaut von Artikel 27 Abs. 1e) UN-BRK.

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 in den Betrieben, auch wenn bisher der Weg in eine Sondereinrichtung vorgezeichnet schien. Deshalb haben die Integrationsämter vor einigen Jahren die Initiative ergriffen und eine Aufgabe übernommen, die seither stetig wächst. Es geht – mithilfe der IFD – 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 vor allem die Beteiligung der meisten Integrationsämter am Handlungsfeld 1 – Berufsorientierung – der Initiative Inklusion des Bundes. Aber auch die Zahl der wesentlich behinderten Menschen, die mit Unterstützung der WfbM, des IFD 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 dauerhaft 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 IFD 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

Betrieb statt Werkstatt: Die Integrationsämter arbeiten mit Nachdruck daran, dass grundsätzlich allen Menschen mit Behinderung eine Ausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt offen steht.

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 3 letzten Schuljahren, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die von einigen Integrationsämtern erprobten und im besten Sinne inklusiven Maßnahmen für den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung sind inzwischen als bewährte Förderpraxis etabliert. Eine Reihe weiterer Integrationsämter hat die positiven Erfahrungen aufgegriffen und entsprechende regionale Förderprogramme aufgelegt.

Eine zentrale Funktion beim Übergang Schule – Beruf kommt stets den 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, schätzen 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 2015 insgesamt 11.361 (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 Handlungsfeldes 1 Berufsorientierung der Initiative Inklusion, an der die Integrationsämter und die IFD wesentlichen Anteil hatten, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Programm bis zum Ende des Schuljahres 2016/2017 verlängert. Mit dem Neunten Gesetz zur Änderung des SGB II wurden außerdem die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, das bisher auf den Weg Gebrachte nachhaltig fortzuführen. So können seit dem 1. August 2016 Maßnahmen der beruflichen Orientierung nachrangig auch aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

Neue Ausbildungsplätze

Mit dem Handlungsfeld 2 der Initiative Inklusion wurde die betriebliche Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung besonders gefördert. Zum Abschluss des Programms Ende 2015 konnte eine positive Bilanz gezogen werden: Die Zielvorgabe von 1.300 neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen wurde mit 1.861 Plätzen (Stichtag 31. Dezember 2015) übererfüllt. Angesichts der Tatsache, dass 2014 laut Bundesagentur für Arbeit (BA) nur 6.940 schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende in den Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts gemeldet waren, ist dies ein großer Erfolg. An der Umsetzung des Handlungsfelds waren viele Integrationsämter beteiligt.

Ältere schwerbehinderte Menschen

Im Jahr 2015 waren fast zwei Fünftel der schwerbehinderten Arbeitslosen 55 Jahre und älter, bei allen Arbeitslosen war es nur rund ein Fünftel. Schwerbehinderten Arbeitslosen gelingt es deutlich 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 2015 bundesweit 4.000 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen im Alter ab 50 Jahren zu schaffen. Dafür wurden 40 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds bereitgestellt. Viele Integrationsämter beteiligten sich an der Umsetzung. Nach Auswertung des BMAS sind bis zum Stichtag am 31. Dezember 2015 genau 4.541 neue Arbeitsplätze entstanden.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

Parallel zur verstärkten Förderung des Übergangs Schule – Beruf haben 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

Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg sowie die Integrationsämter Sachsen und Brandenburg. Die Förderangebote umfassen neben den finanziellen Leistungen insbesondere 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 2015 für die Integrationsämter in 1.528 Fällen den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Das ist – gemessen an den neuen Herausforderungen – immerhin ein Anfang. Die BIH möchte in Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe und der BA auf diesem Gebiet bundesweit stärker aktiv werden. Deshalb setzt sie sich für die Schaffung der notwendigen finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Zuge des geplanten Bundesteilhabegesetzes ein (siehe 1.6 Perspektiven).

Integrationsprojekte

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

Die Zahl der Integrationsprojekte in Deutschland ist von 726 im Jahr 2012 auf 847 bis Ende 2015 gestiegen. Die Entwicklung ist jedoch in den Bundesländern noch sehr unterschiedlich. Mit 276 Integrationsprojekten liegt Nordrhein-Westfalen (Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe) ganz vorne, gefolgt von Bayern (84), Baden-Württemberg (80), Rheinland-Pfalz (73), Sachsen (53) und Hessen (50). Die Zahl der bundesweit in Integrationsprojekten beschäftigten beruflich besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erhöhte sich von 2011 bis 2015 um 23 Prozent auf 10.409 Personen.

Die Integrationsprojekte sind für diese Personengruppe inzwischen ein unabdingbares Angebot für inklusive Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Integrationsprojekte werden inzwischen nahezu aus-

HERAUSFORDERUNG INKLUSIVER ARBEITSMARKT

ALLGEMEINER ARBEITSMARKT

Beschäftigte schwerbehinderte Menschen 1.014.000

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 179.000

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 335.000 an Förderschulen
173.400 an allgemeinen Schulen (alle Jahrgangsstufen)

Aufgaben der verantwortlichen Akteure:
Übergang Schule – Beruf konsequent fördern

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

Belegte Plätze **306.579** alle Bereiche, davon **30.830** im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich

Aufgaben der verantwortlichen Akteure:
Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt konsequent fördern

Zahlen: Beschäftigung 2014, Beschäftigungsquote 2014, Schulen 2014, WfbM 2015

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, was für den Erfolg wichtig ist:

- eine stabile, kompetente und langfristige Betreuung und Begleitung durch Integrationsfachdienste (IFD), die schon bei der Berufsorientierung in den 3 letzten Schuljahren ansetzt,
- eine verbindlich geregelte Struktur- und Prozessverantwortung für den Übergang,
- langfristig angelegte Lohnkostenzuschüsse als Produktivitätsausgleich für Betriebe und
- bei der Vielzahl von Zuständigkeiten und Schnittstellen eine kompetente Beratung aus einer Hand für die Betriebe.

schließlich von den Integrationsämtern finanziell unterstützt: etwa 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 (bei Leistungsminderung). Nur durch diese laufenden Leistungen der Integrationsämter können gleiche Wettbewerbsbedingungen 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 2015 mit 78,80 Millionen Euro bereits 16 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit den Integrationsprojekten hat der Bund im April 2016 ein 3-jähriges Förderprogramm mit einem Volumen von 150 Millionen Euro aufgesetzt. Die „Inklusionsinitiative II – AlleimBetrieb“² unterstützt den Aufbau und die Erweiterung von Integrationsunternehmen. Dadurch sollen bis zu 4.500 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Gesetzliche Änderungen erleichtern seit dem 1. August 2016 die Förderung: Der Mindestumfang einer Beschäftigung in Integrationsprojekten wurde auf 12 Wochenstunden herabgesetzt. Außerdem wurde der geförderte Personenkreis in Integrationsprojekten um langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen sowie um psychische kranke Menschen ohne anerkannte Schwerbehinderung erweitert.

² Richtlinie zur Förderung des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleimBetrieb“, BMAS, vom 11. April 2016, BAnz AT 21.04.2016 B1

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. 1e)

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 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 SBV und des Integrationsamtes durch den Arbeitgeber. 2015 gab es 6.111 Präventionsverfahren mit Beteiligung der Integrationsämter und 995 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. Zum BEM 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 3 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: Rund 52 Prozent aller Präventionsverfahren (einschließlich BEM) konnten die Integrationsämter 2015 nach umfangreicher Beratung der Beteiligten erfolgreich abschließen. Selbstverständlich führt aber nicht jedes Präventions- oder BEM-Verfahren zum Erfolg. So mündeten 2015 letztlich 17 Prozent aller Präventionsverfahren in ein Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung (§§ 85 ff. SGB IX).

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Bei den genannten Präventionsverfahren im Jahr 2015 erhielten insgesamt 15 Prozent der Betroffenen beziehungsweise ihre Arbeitgeber 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 2015 auf 198,59 Millionen Euro, das sind rund 38,2 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter. In 55.112 Einzelfällen wurde damit die Sicherung des Arbeitsplatzes gefördert. Die Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenten) beliefen sich 2015 auf 45,81 Millionen Euro oder 8,8 Prozent der Gesamtausgaben. Davon profitierten 9.446 Personen.

Unterstützung durch Integrationsfachdienste

Die Integrationsbegleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse gehört zu den gesetzlichen 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. 2015 konnten die IFD in 18.685 Fällen das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Menschen erhalten: durch Beratung, psychosoziale Begleitung, die Akquise weiterer Reha- und Unterstützungsleistungen (etwa der Rentenversicherungsträger) und die Unterstützung der Arbeitgeber. Das waren knapp 17 Prozent mehr als noch 2011 (16.036 Einzelfälle). Nicht zuletzt belegt die Sicherungsquote die beeindruckenden Ergebnisse dieser Arbeit: 2015 wurde der IFD-Einsatz in 84,3 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 beziehungsweise „unbeliebteste“ Instru-

ment der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen.

Erfreulich ist, dass die Zahl der Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung 2015 (24.689 Anträge) gegenüber 2014 (25.233 Anträge) um 2,2 Prozent zurückging. 2015 konnten in den Kündigungsschutzverfahren 5.482 Beschäftigungsverhältnisse erhalten werden, das waren etwa 22 Prozent aller Verfahren. Das heißt umgekehrt: In 78 Prozent der Fälle musste letztlich der Kündigung beziehungsweise der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt werden (siehe S. 51). 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 eindeutig überwiegen, wird deutlich, dass die oben genannte Zustimmungsquote der Integrationsämter schutzzweckgerecht und angemessen ist. Pauschale Kritik am Sonderkündigungsschutz des SGB IX beziehungsweise 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 Arbeitsmarkts.

Betriebliche Partner

In den Betrieben und Dienststellen hängt Entscheidendes ab von der SBV, vom ehrenamtlichen Engagement der gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen. Die SBV ist ein entscheidendes Rückgrat für die Wahrnehmung der 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 SBV und betrieblichen Integrationsteams in den Betrieben und Dienststellen. 2015 haben die Integrationsämter durch eigene und gemeinsam mit Dritten durchgeführte Kurse und Seminare 37.157 Partner erreicht. Das BIH Online-Angebot unter www.integrationsaemter.de hatte 850.000 Besuche und inzwischen gibt es über 11.000 registrierte Teilnehmer beim BIH-Expertenforum.

2015 standen die neu gewählten SBV ganz im Mittelpunkt; sie hatten sich im Herbst des Vorjahrs zur Wahl gestellt. Die Integrationsämter unterstützten sie beim Einstieg in ihre ehrenamtliche Tätigkeit: durch Grundkurse und das Medien-Paket SBV START KOMPAKT als kombiniertes Print- und Online-Angebot mit SBV Guide, interaktivem Wissenstest, Audio-Slideshow sowie einem Forum, in dem Experten der Integrationsämter Fragen beantworten. Über das geplante Bundesteilhabegesetz und weitere Reformen informieren die Integrationsämter seit Mitte 2015 aktuell im Internet unter BIH KOMPAKT.

Kooperation vor Ort

Zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse in den Betrieben 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, SBV und Rehabilitationsträger – einen wichtigen Rundum-Service bietet. Der IFD kümmert sich darum, dass alles, was getan werden muss, auch richtig und engagiert getan wird (von der Begleitung am Arbeitsplatz bis hin zu den Formalitäten und Anträgen).

Für den Erfolg beim Übergang von der Schule und der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind – nach den Erfahrungen der Integrationsämter – verbindliche Kooperationsformen besonders wichtig. Alle beteiligten Partner müssen an einem Strang ziehen: Die Kultusministerien und die Schulen, die Stadt- und Landkreise, die BA, die WfbM, die Kammern und allen voran die Betriebe. In einigen Bundesländern – wie Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen – gibt es hierzu nach Abschluss von Modellerprobungen verbindliche Kooperationsvereinba-

rungen, bei denen die jeweiligen Integrationsämter die Prozessverantwortung für die Übergänge wesentlich behinderter junger Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt übernommen haben.

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 von 2011 bis 2018 laufende Bundesprogramm ist Teil des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-BRK. Das BMAS stellt dafür 140 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung. Die Durchführung des Programms liegt in der Verantwortung der Länder und wird vor Ort zumeist in Kooperation mit den jeweiligen Integrationsämtern umgesetzt.

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:

Im März 2015 trat die „Verwaltungsabsprache über die Erbringung von Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach dem SGB IX Teil 2 im Verhältnis zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Teil 1 des SGB IX“ in Kraft: 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 BA. Hierbei geht es um Leistungen nach dem SGB IX, bei denen gesetzlich nicht eindeutig feststeht, 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 der Ebene der BAR (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation), in der alle Rehabilitations- und Leistungsträger zusammengeschlossen sind, wurden trägerübergreifende Beratungsstandards erarbeitet und 2015 veröffentlicht. Es handelt sich dabei um Handlungsempfehlungen zur Sicherstellung guter Beratung in der Rehabilitation.

Im September 2016 trat die überarbeitete „Gemeinsame Empfehlung Integrationsfachdienste“ in Kraft. Insbesondere die in der Empfehlung vereinbarte Vergütung der

IFD-Dienstleistungen durch die Rehabilitationsträger entsprach nicht mehr der aktuellen Kostensituation. Aber auch einige inhaltliche Änderungen wurden bei den Gesprächen unter Moderation der BAR erarbeitet.

Als Partner unterstützte die BIH 2015 unter anderem die Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“ der Stiftung MyHandicap, die für eine inklusive Arbeitswelt wirbt. Dazu gehörte auch die Teilnahme an einer Tandem-Tour von Nürnberg nach München – mit Zwischenstopps bei vorbildlichen Unternehmen.

Die BIH ist seit 2013 an der vom 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 3 Schuljahren.

Die BIH war Mitglied im Vergabegremium des Sonderprogramms zur intensiven Eingliederung und Beratung schwerbehinderter Menschen, das im Rahmen der vom BMAS moderierten Initiative für Ausbildung und Beschäftigung³ 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.

Das BMAS hat im April 2016 den Referentenentwurf eines Bundesteilhabegesetzes in die Ressortabstimmung sowie zur Länder- und Verbändebeteiligung gegeben. Auch die BIH nahm dazu in einer Anhörung beim BMAS und mit einem offiziellen Papier Stellung. Grundsätzlich erachtete sie den Referentenentwurf in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsleben als Leistung der Rehabilitationsträger einschließlich der Kriegsopferfürsorge sowie die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben als Leistung der Integrationsämter als einen Schritt in die richtige Richtung. Sie begrüßte, dass die Informationsrechte der Menschen mit Behinderungen gestärkt und das gegliederte Sozialversicherungssystem enger verzahnt werden. Die Stellungnahme ist veröffentlicht unter www.integrationsaemter.de.

Am 14. Juni 2016 traf sich der BIH-Vorstand zu einem Gespräch mit Dr. Rolf Schmachtenberg, Leiter der Abteilung V (Teilhabe) beim BMAS. Es bot die Gelegenheit zu einem intensiven und ausführlichen Austausch über die inhaltlichen Vorstellungen der BIH zur Weiterentwicklung

des Schwerbehindertenrechts. Dabei ging es auch um die Weiterentwicklung des Sozialen Entschädigungsrechts einschließlich der Kriegsopferfürsorge.

Interne Kooperation

Die BIH organisiert und moderiert die Abstimmung der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen untereinander im Interesse der gemeinsamen Arbeit für die Belange der schwerbehinderten Menschen im Beruf und die Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarkts. Neben dem BIH-Vorstand gibt es Fach- und Arbeitsausschüsse (siehe S. 57/58), 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 BIH, zu der jeweils auch der BIH-Jahresbericht vorgelegt wird.

Seit Januar 2016 gibt es einen neuen Arbeitsausschuss für Rechtsfragen. Er berät den Vorstand sowie die anderen Ausschüsse der BIH juristisch und begleitet Gesetzesvorhaben, beispielsweise durch die Aufbereitung von Informationen und die Klärung spezifischer Fragestellungen aus den BIH-Gremien oder aus der Mitgliedschaft.

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.

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 und Hauptfürsorgestellen wird hier abgestimmt und weiterentwickelt.

Am 23. und 24. März 2015 fand in Essen der zweite interne BIH-Strategie-Workshop statt. Dort stellte Ulrich Adlhoch die „Fachpolitischen Leitgedanken und Vorschläge der BIH zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderungen im beruflichen Kontext“⁴ vor. Das Papier war vom BIH-Vorstand auf einer Sitzung Anfang März 2015 erarbeitet worden und wurde inzwischen an die Fachöffentlichkeit (etwa 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 werden zur Jahreshauptversammlung 2016 vorliegen.

Mit dem Gesetzesentwurf für ein Bundesteilhabegesetz und seinen Folgen für die Arbeit der Integrationsämter befasste sich die BIH im Mai 2016 anlässlich der Sitzung ihres Fachausschusses Schwerbehindertenrecht in einem Workshop. Als Gäste nahmen ein Vertreter des BMAS, Dr. Peter Mozet, und Frau Prof. Katja Nebe von der Universität Halle teil. Sie erläuterten die geplanten gesetzlichen Änderungen.

Nach dem großen Erfolg der bundesweiten BIH-Zukunftswerkstatt im November 2011 zum intensiven Gedankenaustausch der Integrationsämter mit SBV und Beauftragten des Arbeitgebers bereitet der BIH-Ausschuss Information und Bildung für Herbst 2017 eine Folgeveranstaltung erneut in Bad Honnef vor.

³ BMAS (2013): www.bmas.de > Themen > Teilhabe und Inklusion

⁴ BIH (2015): www.integrationsaemter.de/leitgedanken

1.6 Perspektiven

2015/2016 stand und steht ganz im Zeichen des geplanten Bundesteilhabegesetzes. Was bedeutet die Reform für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen? Welche Auswirkungen hat sie auf die Arbeit der Integrationsämter? Ein Ausblick.

Am 28. Juni 2016 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Bundesteilhabegesetzes auf den Weg gebracht. Sollte das Gesetz alle parlamentarischen Hürden nehmen, wird es ab Anfang 2017 stufenweise in Kraft treten. Das Bundesteilhabegesetz sieht umfangreiche Änderungen auch des Sozialgesetzbuchs (SGB) IX vor. Wesentliches Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben in der Mitte der Gesellschaft zu ermöglichen.

Der Kern des Gesetzes betrifft die Reform der Eingliederungshilfe, die bisher im SGB XII – Sozialhilfe – geregelt war. Diese soll stärker am Menschen ausgerichtet werden, der eine Behinderung hat. Die Philosophie lautet: Heraus aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe – hin zu mehr Selbstbestimmung. Deshalb werden Einkommen und Vermögen im Interesse der Betroffenen weniger stark auf diese Leistungen angerechnet. Eingliederungshilfe erhalten zum Beispiel Menschen mit einer wesentlichen Behinderung, die in WfbM beschäftigt werden oder in Wohnheimen für behinderte Menschen leben.

Menschen mit einem Anspruch auf Eingliederungshilfe sind nicht unbedingt die typische Zielgruppe des Schwerbehindertenrechts, das im SGB IX bisher im Teil 2 geregelt

ist und vorrangig die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Thema hat. Aber auch in diesem Bereich sieht das Bundesteilhabegesetz bedeutende Änderungen vor.

Das Bundesteilhabegesetz will mehr Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Menschen mit Behinderungen sollen leichter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Sie sollen wählen können, ob sie in einer WfbM bleiben, zu einem anderen Leistungsanbieter gehen oder auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln. Behinderte Menschen und ihre Arbeitgeber werden durch ein „Budget für Arbeit“ unterstützt. Es soll eine Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM ermöglichen. Eine Reihe von Bundesländern hat in Modellversuchen bereits positive Erfahrungen mit einem solchen Budget für Arbeit gemacht, so die Integrationsämter in Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Im Wesentlichen bietet es den Betroffenen und ihren Arbeitgebern Lohnkostenzuschüsse, an denen sich mehrere gesetzliche Leistungsträger finanziell beteiligen, insbesondere die Integrationsämter und die Träger der Eingliederungshilfe. Aber auch ein Anspruch auf Rückkehr in die Werkstatt ist vorgesehen, sollte es am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht klappen.

Das gesamte Schwerbehindertenrecht soll künftig im Teil 3 des SGB IX geregelt werden, bisher ist es dessen Teil 2. Dies wird dazu führen, dass sich die Paragrafenfolge deutlich verschieben wird – eine praktische Herausforderung für alle, die mit dem Schwerbehindertenrecht tagtäglich umgehen. Der Kern des Schwerbehindertenrechts, vom besonderen Kündigungsschutz bis zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, bleibt dabei unberührt. Aber keine Regelung wird sich mehr an der Stelle im Gesetz finden, an der sie bisher stand. Für die Integrationsämter wird alleine diese rein formale Umstellung sehr viel Arbeit mit sich bringen.

Bei den Inklusionsbetrieben, wie die Integrationsprojekte zukünftig heißen sollen, wird es ebenfalls Änderungen geben: So wird beispielsweise der Zielgruppen-Personenkreis erweitert um nicht förmlich als schwerbehindert anerkannte Menschen mit einer psychischen Erkrankung. Sie können in solchen Firmen ebenfalls beschäftigt und dann auch auf die Quote angerechnet werden.

Bei der Inklusionsvereinbarung, die die bisherige Integrationsvereinbarung als neuer Begriff ablöst, soll das Integrationsamt im Fall von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und SBV zukünftig moderieren und vermitteln.

Ein neues Merkzeichen „Taubblind“ im Schwerbehindertenausweis soll den Betroffenen bessere Hilfsmöglichkeiten eröffnen. Es wird im Bundesteilhabegesetz auch genauer beschrieben, welche schwerbehinderten Menschen das Merkzeichen „Außergewöhnlich gehbehindert“ erhalten können und damit Anspruch auf Parkerleichterungen haben.

Die in den Betrieben und Dienststellen gewählten SBV haben für die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer seit Jahrzehnten eine hohe Bedeutung. Dieses wichtige Ehrenamt soll mit dem Bundesteilhabegesetz durch erweiterte Freistellungs- und Vertretungsregelungen gestärkt werden. Vertritt die SBV die Interessen von wenigstens 100 schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Beschäftigten, soll die Vertrauensperson auf ihren Wunsch hin vollständig freigestellt werden (bisher: ab 200). In Betrieben mit wenigstens 100 beschäf-

tigten schwerbehinderten Menschen kann ein stellvertretendes Mitglied der SBV zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden, ab jeweils 100 zusätzlichen schwerbehinderten Beschäftigten auch ein weiteres Mitglied. Dies ist eine Halbierung der bisher geltenden Schwellenwerte.

So viel zu den geplanten Änderungen des Bundesteilhabegesetzes.

Darüber hinaus haben 2016 die BIH und die BA Verhandlungen über eine Verwaltungsabsprache aufgenommen. Die angestrebte Rahmenvereinbarung zielt auf eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Integrationsämtern und den Agenturen für Arbeit. Eine entsprechende Vereinbarung für Nordrhein-Westfalen haben im Juli 2016 die Regionaldirektion NRW der BA und die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe abgeschlossen.

SITUATION BEHINDERUNG UND BERUF

2



In Deutschland leben 7,5 Millionen schwerbehinderte Menschen, über 75 Prozent davon im Alter ab 55 Jahren. Eine Schwerbehinderung (Grad der Behinderung ab 50) tritt vor allem mit fortschreitendem Alter auf. Etwa 3,2 Millionen schwerbehinderte Menschen sind im erwerbsfähigen Alter. In diesem Kapitel geht es vor allem um die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen und die Entwicklung der Arbeitslosigkeit.

2.1 Personenkreis

Ende 2013 gab es rund 10,2 Millionen Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung⁵. Der größte Teil von ihnen – rund 7,5 Millionen Menschen – war schwerbehindert. Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) besaß somit bezogen auf die gesamte Bevölkerung jeder elfte Einwohner Deutschlands – 9,3 Prozent – einen Schwerbehindertenausweis.

Die BA 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.

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-Kreislaufkrankungen 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 (15 bis unter 65 Jahre) und knapp 2 Prozent waren jünger als 15 Jahre.

⁵ Neuere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor

2.2 Beschäftigung und Beschäftigungsquote

Alle Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind beschäftigungspflichtig: Sie 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.

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

Beschäftigung

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sich auch aus dem Anzeigeverfahren nach dem SGB IX ergibt, hat laut BA in den letzten Jahren stark zugenommen. Von 2007 bis 2014 stieg ihre Zahl um 207.000 auf rund 1.014.000. Dieses Wachstum ist zunächst auch auf eine gestiegene Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter über 50 Jahre zurückzuführen: So hat die Beschäftigung in der Altersgruppe 50 Jahre und älter gegenüber 2007 um 47 Prozent zugenommen, um etwa 219.000 schwerbehinderte Beschäftigte. Dieser Anstieg ging jedoch mit einem Rückgang von gut 14.000 schwerbehinderten Beschäftigten in der Altersgruppe der 35- bis unter 50-Jährigen einher. Von diesen 1.014.000 Beschäftigten hatten 844.000 einen Grad der Behinderung von mindestens 50 und 160.000 von ihnen waren schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Anteile dieser Gruppen innerhalb der Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Außerdem waren rund 7.000 schwerbehinderte Auszubildende gemeldet. Ihre Zahl ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar um fast ein Drittel, das entspricht etwa 1.600 Auszubildenden.

Beschäftigungsquote

Auch die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Für das Jahr 2014 ergab das Anzeigeverfahren eine Quote von 4,7 Prozent. Bei den öffentlichen Arbeitgebern stieg sie seit 2002 kontinuierlich an und lag 2014 bei 6,6 Prozent. Die höchste Beschäftigungsquote erreichten wiederum die Bundesbehörden mit 9,9 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 2013 wiederholen.

Private und öffentliche Arbeitgeber

Mehr als zwei Drittel aller mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzten Arbeitsplätze befanden sich in der Privat-

wirtschaft und etwa ein Drittel im öffentlichen Dienst. Dabei waren im Jahr 2014 insgesamt über 152.500 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Sie besetzten – einschließlich Mehrfachrechnungen – etwa 1.043.000 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Das waren 2,6 Prozent oder 26.900 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen privaten Arbeitgeber betrug 2014 rund 140.700. Sie besetzten fast 710.800 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Das waren 2,8 Prozent oder rund 19.100 Arbeitsplätze mehr als 2013. Bei öffentlichen Arbeitgebern waren über 332.000 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Gegenüber 2013 hat sich die Zahl der Arbeitsplätze nur leicht erhöht.

Die Pflichtquote von 5 Prozent haben dennoch etwa 116.000 Arbeitgeber nicht erfüllt und rund 39.000 von ihnen beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Dagegen besetzten ungefähr 36.300 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 1.132.600 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 215.000 Beschäftigten – mehr als einem Fünftel aller angezeigten Beschäftigungsverhältnisse – ist der öffentliche Dienst ein sehr bedeutender Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen.

Entwicklung der Beschäftigungsquote 2008 – 2014

Nach Arbeitgebern	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Private Wirtschaft	3,7	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,1	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6	6,6
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,3	4,5	4,5	4,6	4,6	4,7	4,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte 2014*

Nach Alter und Personengruppe	Insgesamt	Männer	Frauen
Alter	1.014.071	563.919	450.152
unter 15 Jahre	**	**	**
15 bis unter 20 Jahre	2.063	1.334	729
20 bis unter 25 Jahre	11.418	6.558	4.860
25 bis unter 30 Jahre	21.772	11.666	10.105
30 bis unter 35 Jahre	32.377	17.090	15.287
35 bis unter 40 Jahre	43.769	23.201	20.568
40 bis unter 45 Jahre	74.857	39.907	34.950
45 bis unter 50 Jahre	147.382	79.028	68.354
50 bis unter 55 Jahre	217.555	118.491	99.064
55 bis unter 60 Jahre	262.865	148.239	114.627
60 Jahre und älter	199.996	118.396	81.600
Keine Zuordnung möglich	**	**	**
Personengruppe			
Auszubildende	7.008	4.135	2.873
Schwerbehinderte Menschen	843.694	466.733	376.961
Gleichgestellte Menschen	160.161	89.849	70.312
Sonstige Personen	3.209	3.202	7
Keine Zuordnung möglich	**	**	**

* Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, Deutschland (Gebietsstand März 2016), Jahresdurchschnittswert 2014

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

Ende 2015 waren 179.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Während die Arbeitslosigkeit insgesamt von 2014 auf 2015 um 4 Prozent sank, betrug der Rückgang bei schwerbehinderten Arbeitslosen nur 1 Prozent.

Schwerbehinderte Arbeitslose

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen profitierten zuletzt die Jüngeren sowie Personen

in den mittleren Altersgruppen. Die Arbeitslosigkeit Älterer ab dem 55. Lebensjahr nahm – anders als bei nicht schwerbehinderten Menschen – zu.

Im mehrjährigen Vergleich erreichte die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2015 wieder das Niveau des Jahres 2007. Bei nicht schwerbehinderten Menschen ist allerdings im gleichen Zeitraum ein Minus von mehr als einem Viertel zu konstatieren. In der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren war im Jahr 2015 im Vergleich zu 2007 ein

Anstieg von 55 Prozent zu verzeichnen. Zum Vergleich: Bei den nicht schwerbehinderten Älteren ist die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum um 18 Prozent gestiegen. Dieser deutliche Anstieg bei den älteren Arbeitslosen ist jedoch laut BA in erster Linie auf das Auslaufen von Sonderregelungen für Ältere zum 31. Dezember 2007 sowie auf geänderte statistische Erfassungen zurückzuführen.

Qualifikation

Im Durchschnitt sind schwerbehinderte Arbeitslose etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Von den schwerbehinderten Arbeitslosen hatten im Jahresdurchschnitt 2015 rund 59 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es knapp 52 Prozent.

Im SGB-III-Bereich (Arbeitslosenversicherung) hatten 74 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen eine abgeschlossene Berufsausbildung – im Vergleich zu 77 Prozent der Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung. Anders im SGB-II-Bereich (Grundsicherung für Arbeitsuchende, „Hartz IV“): Der Anteil mit einem Berufsabschluss lag bei schwerbehinderten Menschen höher (50 Prozent) als bei nicht schwerbehinderten Menschen (41 Prozent).

Im Jahresdurchschnitt 2015 suchte fast die Hälfte der 179.000 schwerbehinderten Arbeitslosen nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene. Fast 15.000 – etwa 8 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 Million) als Fachkraft und insgesamt 11 Prozent (etwa 281.000) als Hochqualifizierte zu arbeiten. Für 46 Prozent (rund 1,2 Millionen) kam lediglich eine Helfertätigkeit infrage. Von den 87.000 schwerbe-

hinderten Arbeitslosen, die nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene suchten, strebten knapp 22.000 eine Arbeit im Objektschutz an, 12.000 suchten nach einer Tätigkeit in Büro- oder Sekretariatsberufen, 7.800 im Bereich Gebäudetechnik und 6.100 als Fahrzeugführer im Straßenverkehr. Weitere angestrebte Tätigkeiten waren: Verkaufsberufe, Maschinenbau und Betriebstechnik, Erziehung, Sozialarbeits- und Heilerziehungsberufe sowie Hotellerie.

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 allgemeinen Arbeitsmarkt zu beenden. Sind schwerbehinderte Menschen einmal arbeitslos, hatten sie im Jahr 2015 mit durchschnittlich 3 Prozent deutlich geringere Chancen, ihre Arbeitslosigkeit innerhalb eines Monats zu beenden als nicht schwerbehinderte Arbeitslose mit 7 Prozent. Im Jahr 2015 haben 57.000 schwerbehinderte Arbeitslose eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen. Davon fanden 9.600 eine Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung. Auf Rang 2 folgte der Handel, in dem 6.500 Arbeitslose eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahmen.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Arbeitslosen ist erkennbar höher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Im Jahresdurchschnitt 2015 waren schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich 85 Wochen arbeitslos, ohne Schwerbehinderung betrug die Dauer 69 Wochen. Diese geringere Dynamik bei der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen hat zur Folge, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei schwerbehinderten Menschen etwas höher ist als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2012 – 2015*

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2012	2.896.985	6,8	176.040
2013	2.950.250	6,9	178.631
2014	2.898.388	6,7	181.110
2015	2.794.664	6,4	178.809

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

3

FINANZIERUNG MITTEL DER AUSGLEICHSABGABE



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

Das Gesamtaufkommen an Ausgleichsabgabe ist seit Jahren in etwa gleichbleibend. Im Jahr 2015 waren es 550 Millionen Euro. Die Integrationsämter haben damit etwa 1,3 Prozent (7 Millionen Euro) mehr an Ausgleichsabgabe eingenommen als 2014.

Finanzielle Basis

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

Den Integrationsämtern verbleiben 80 Prozent des Gesamtaufkommens an Ausgleichsabgabe. Im Jahr 2015 bildeten rund 440 Millionen Euro die finanzielle Basis für ihre Aufgaben. Damit standen den Integrationsämtern 2015 geringfügig mehr Mittel – rund 6 Millionen Euro – für ihre Arbeit zur Verfügung als im Jahr 2014.

Die Einnahmesituation der Integrationsämter bei der Ausgleichsabgabe ist seit Jahren in etwa gleichbleibend. Steigerungen des Aufkommens sind mittel- bis langfristig nicht zu erwarten. Aufgrund der „Anpassungsklausel“ in § 77 Abs. 3 SGB IX erhöhten sich zwar im Jahr 2012 die gestaffelten Zahlungsbeträge für unbesetzte Pflichtarbeitsplätze für die Arbeitgeber pro Monat um jeweils gut 10 Pro-

zent. Dasselbe erfolgte zum 1. Januar 2016 mit den entsprechenden finanziellen Auswirkungen bei der Zahlung der Ausgleichsabgabe im Jahr 2017. Aber die Prognose geht von einem allmählich sinkenden Aufkommen bei wachsendem Bedarf an Unterstützungsleistungen aus, insbesondere 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 geminderter 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

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 betragen 2015 rund 520 Millionen Euro. Das bedeutete eine Steigerung der Ausgaben um 2,6 Prozent gegenüber dem Jahr 2014. Den Integrationsämtern standen für ihre Arbeit 2015 rund 440 Millionen Euro zur Verfügung. Es wurden also 80 Millionen Euro, das heißt 18 Prozent, mehr ausgegeben als den Integrationsämtern 2015 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 2015 für Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe 400 Millionen Euro ausgegeben. Es handelt sich dabei um finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen, ihre Arbeitgeber und an Integrationsprojekte sowie um die Finanzierung der notwendigen Unterstützung schwerbehinderter Menschen und ihrer Arbeitgeber durch Integrationsfachdienste (IFD). Wie in den letzten Jahren machten auch 2015 die Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe mit etwa 77 Prozent rund drei Viertel der Gesamtausgaben der Integrationsämter aus. Für

Aufkommen der Ausgleichsabgabe 2013 – 2015**in Mio. Euro**

Integrationsämter	2013	2014	2015
Baden-Württemberg	70,10	75,12	76,33
Bayern	95,05	95,55	97,99
Berlin	26,02	27,10	28,65
Brandenburg	12,40	12,75	12,30
Bremen	6,23	6,65	6,75
Hamburg	25,42	24,87	25,51
Hessen	47,17	44,49	45,91
Mecklenburg-Vorpommern	6,42	6,15	6,13
Niedersachsen	47,57	46,69	48,03
Nordrhein-Westfalen			
▪ Rheinland	67,12	77,23	73,67
▪ Westfalen-Lippe	43,18	42,39	43,9
Rheinland-Pfalz	20,30	19,52	19,52
Saarland	5,16	5,08	5,04
Sachsen	21,92	22,40	22,74
Sachsen-Anhalt	13,54	13,32	13,86
Schleswig-Holstein	13,79	13,68	14,13
Thüringen	9,99	9,90	9,68
Insgesamt	531,38	+ 2,18 % ▶ 542,96	+ 1,32 % ▶ 550,14
Real verfügbare Mittel*	425,1	434,37	440,11

* Nach Abführung von 20 Prozent an den Ausgleichsfonds

Quelle: BIH, eigene Erhebung

die individuelle Förderung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz steigen die Ausgaben seit 2007 kontinuierlich an und erreichten 2015 mit fast 46 Millionen Euro einen erneuten Höchststand. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug 8,8 Prozent. Auch die aufgewendeten Mittel zur Finanzierung der IFD nehmen seit 2008 regelmäßig zu und haben 2015 mit fast 77 Millionen Euro das Niveau des Vorjahres gehalten. Ihr Anteil an der Gesamtförderung betrug knapp 15 Prozent.

Leistungen an Arbeitgeber

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

2015 gegenüber dem Vorjahr um 18 Millionen auf 325 Millionen Euro gestiegen. Der Anteil an den Gesamtausgaben betrug somit etwa 62 Prozent. Die Zuschüsse zu Investitions- und Lohnkosten steigen seit 2010 kontinuierlich an und lagen 2015 bei fast 199 Millionen Euro. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug rund 38 Prozent. Integrationsprojekte wurden mit knapp 79 Millionen Euro gefördert. Damit hat sich die Förderung von 2014 bis 2015 um rund 3 Millionen Euro erhöht. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug in beiden Jahren etwa 15 Prozent.

Besonders hervorzuheben ist, dass neben einer Steigerung der Leistungen an Arbeitgeber wie auch Integrationsprojekte die Leistungen zur Förderung über regionale Arbeits-

Ausgaben der Integrationsämter nach Art der Leistung 2015

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)	Arbeitsmarktprogramme								
Baden-Württemberg	23,73	9,99	12,30	3,97	9,82	5,58	0,62	0,16	0,00	0,02	66,20
Bayern	26,33	10,44	1,14	3,95	7,70	28,58	0,99	0,00	0,98	0,04	80,15
Berlin	7,14	4,42	0,00	4,75	4,46	0,19	0,19	0,45	0,00	0,00	21,60
Brandenburg	5,89	2,35	1,36	1,01	2,90	0,00	0,41	0,29	0,00	0,01	14,22
Bremen	1,73	0,81	0,96	0,51	1,27	0,00	0,05	0,33	0,21	0,00	5,88
Hamburg	2,95	0,96	2,23	2,80	1,08	0,34	0,84	0,36	0,41	0,00	11,97
Hessen	15,70	5,02	0,00	6,67	5,42	1,19	0,32	5,55	0,00	0,18	40,05
Mecklenburg-Vorpommern	3,91	1,19	0,88	0,50	0,66	0,00	0,13	0,04	0,04	0,00	7,35
Niedersachsen	22,83	4,68	13,80	1,93	4,20	4,47	0,26	0,00	0,00	0,00	52,17
Nordrhein-Westfalen											
■ Rheinland	34,87	9,96	2,61	7,67	11,77	1,15	1,34	0,76	0,06	0,07	70,26
■ Westfalen-Lippe	14,38	11,97	6,31	4,92	11,05	2,65	0,68	1,23	0,09	0,00	53,28
Rheinland-Pfalz	5,73	6,27	0,28	0,75	4,36	0,69	0,10	0,00	0,00	0,03	18,21
Saarland	1,21	0,39	0,05	0,27	0,69	2,14	0,04	0,45	0,00	0,00	5,24
Sachsen	11,04	4,32	1,53	3,26	2,59	0,99	0,20	0,70	0,00	0,00	24,62
Sachsen-Anhalt	8,96	1,32	1,13	1,27	1,61	0,03	0,10	0,82	0,00	0,00	15,23
Schleswig-Holstein	5,76	3,31	0,00	1,07	4,91	0,00	0,39	4,10	0,00	0,00	19,53
Thüringen	6,42	1,40	2,76	0,52	2,34	0,38	0,17	0,00	0,00	0,01	13,99
Insgesamt	198,59	78,80	47,33	45,81	76,83	48,38	6,83	15,25	1,79	0,36	519,97

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

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Gesamtausgaben der Integrationsämter 2013 – 2015**in Mio. Euro**

Integrationsämter	2013	2014	2015
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	25,16	43,11	47,33
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	37,78	43,45	45,81
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Integrationsprojekte)	164,76	187,45	198,59
Leistungen an Integrationsprojekte	67,87	76,45	78,80
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	75,67	76,64	76,83
Institutionelle Förderung	57,81	57,84	48,38
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	6,71	7,35	6,83
Modell- und Forschungsvorhaben	7,54	11,67	15,25
Sonstige Leistungen	2,86	2,77	1,79
Trägerübergreifendes persönliches Budget	0,47	0,34	0,47
Insgesamt	446,63	+ 13,53 % ▶ 507,08	+ 2,56 % ▶ 520,08

Quelle: BIH, eigene Erhebung

marktprogramme um 9 Prozent gegenüber dem Vorjahr zugenommen und sich seit 2010 verdreifacht haben. Sie stiegen von 15,8 Millionen Euro 2010 über 25 Millionen Euro 2013 auf über 47 Millionen Euro 2015. Der Anteil der Leistungen für Arbeitsmarktprogramme an den Gesamtausgaben betrug 9 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 IFD sowie die Förderung der Integrationsprojekte zu nennen.

Die Ausgleichsabgabe fließt damit zunehmend in Strukturen wie die IFD und die Integrationsprojekte, deren Aufgabe es ist, besonders beeinträchtigte schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren. Gerade vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), 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 IFD 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 zum 31. März 2016 fast 217 Millionen Euro. Das entspricht nahezu 50 Prozent der 440 Millionen Euro Ausgleichsabgabemittel, die den Integrationsämtern 2015 bundesweit letztlich zur Verfügung standen (siehe 3.1).

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 unbefristete oder 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 (Stichwort: Budget für Arbeit).

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 2015 mit rund 199 Millionen Euro (ohne Integrationsprojekte) bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützt, das entsprach einem Anteil von 38 Prozent ihrer Gesamt-

ausgaben. Vor allem Leistungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen wurden benötigt. Rund 9.800 bestehende Arbeitsplätze wurden behinderungsgerecht ausgestattet und konnten dadurch erhalten bleiben. Durch Zuschüsse und Darlehen von rund 20 Millionen Euro an Arbeitgeber wurden 2.349 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen.

Außergewöhnliche Belastungen ausgleichen

Prägend ist nach wie vor die Entwicklung der Leistungen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die in Form von laufenden Lohnkostenzuschüssen erfolgen. Sie stiegen 2015 gegenüber dem Vorjahr nochmals um über 17 Millionen Euro und erreichten einen neuen Höchststand von 146,7 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 2015 mehr als 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

Leistungen an Arbeitgeber 2013 – 2015

ohne Integrationsprojekte

Leistungen	2013		2014		2015	
	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	19,65	2.306	22,62	2.412	20,38	2.349
Frauen		547		631		614
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	31,36	9.678	34,25	10.253	30,73	9.809
Frauen		4.162		4.551		4.317
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	113,06	34.106	129,49	37.659	146,69	42.678
Frauen		13.586		15.166		18.260
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	0,48	171	0,83	289	0,67	276
Frauen		56		82		93
Prämien für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement	0,19	X	0,26	X	0,12	X
Insgesamt	164,74	46.261	187,45	50.613	198,59	55.112
Frauen		18.351		20.430		23,284

Quelle: BIH, eigene Erhebung

der Integrationsämter langjährig binden. Dies kann beim Rückgang der Einnahmen an Mitteln der Ausgleichsgabe 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 spürbaren 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. Ein deutlicher Anstieg der geförderten Ausbildungsplätze war erstmals 2014 zu verzeichnen. Im Jahr 2015 sank die Zahl wieder um 4,5 Prozent auf insgesamt 276 Fälle. 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 wurden. Insgesamt ergibt sich somit eine deutlich höhere Zahl von Ausbildungsverhältnissen, die mit Mitteln der Ausgleichsgabe unterstützt wurden. Die Integrationsämter zahlten 2015 an Arbeitgeber Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung in Höhe von 670.000 Euro – das sind 19 Prozent weniger als 2014.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen. 2015 haben die Integrationsämter die Einführung eines BEM mit Prämien an Arbeitgeber in Höhe von insgesamt 120.000 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 IFD 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 (WfbM) gehören dazu, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 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 beeinträchtigten 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 ihren „Markt“ 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 durch ihre Umsätze selbst zu decken und öffentliche Zuschüsse in Form von laufenden Zuschüssen nur als behinderungsspezifische Nachteilsausgleiche zu benötigen.

Projekte und Beschäftigte

Die Anzahl der Integrationsprojekte wächst seit Jahren. Von 2008 bis 2015 stieg sie von 508 auf bundesweit 847 geförderte Integrationsprojekte, wovon 35 Projekte 2015 neu hinzukamen. In allen Integrationsprojekten zusam-

Leistungen an Integrationsprojekte 2015**in Mio. Euro****Leistungen**

Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung	12,88
Laufende betriebswirtschaftliche Beratung	1,99
Abdeckung eines besonderen Aufwandes	23,66
Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen	40,27
Insgesamt	78,80

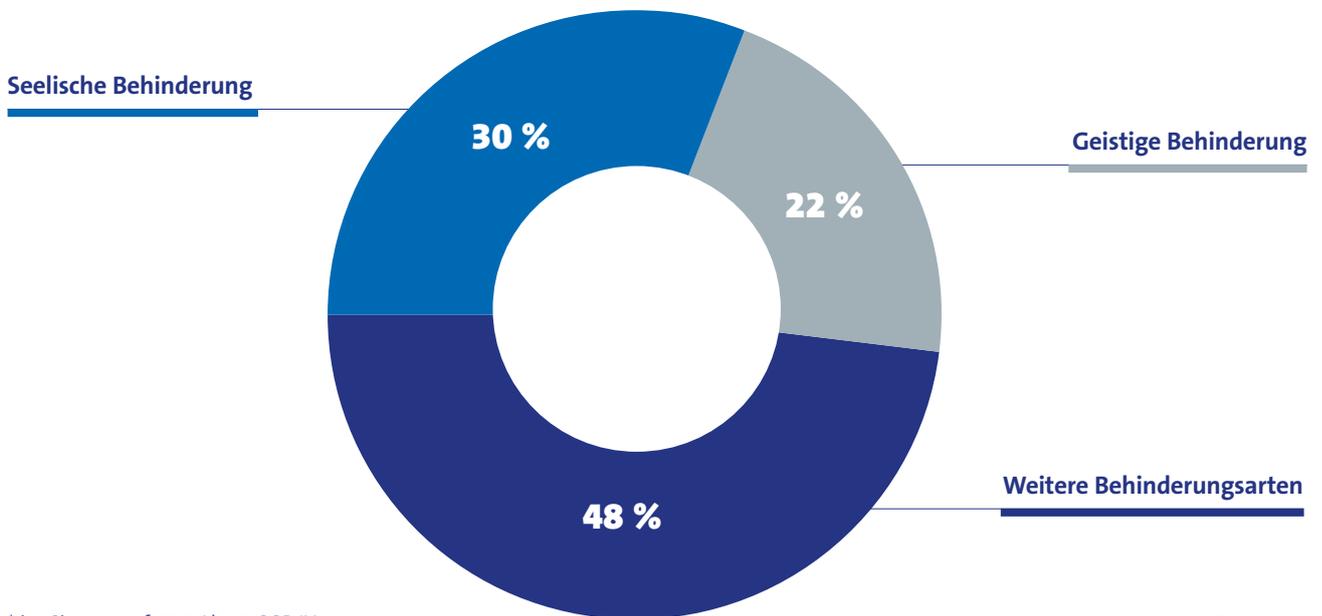
Quelle: BIH, eigene Erhebung

Anzahl der Integrationsprojekte / Beschäftigte in Integrationsprojekten 2015

Integrationsämter	Projekte 2015	neu 2015	Beschäftigte insgesamt	schwerbehinderte Menschen	besonders betroffene schwerbehinderte Menschen
Baden-Württemberg	80	2	3.587	1.538	1.321
Bayern	84	2	4.061	1.776	1.542
Berlin	38	0	1.406	638	614
Brandenburg	29	1	603	287	280
Bremen	10	1	145	70	69
Hamburg	8	1	240	108	103
Hessen	50	3	2.109	848	766
Mecklenburg-Vorpommern	20	1	255	134	113
Niedersachsen	41	4	951	447	424
Nordrhein-Westfalen – Rheinland	117	10	3.718	1.342	1.342
Nordrhein-Westfalen – Westfalen-Lippe	159	5	3.715	1.989	1.831
Rheinland-Pfalz	73	2	2.198	928	780
Saarland	11	0	165	98	98
Sachsen	53	1	1.533	643	598
Sachsen-Anhalt	28	2	167	113	100
Schleswig-Holstein	17	0	615	289	263
Thüringen	29	0	469	195	165
Insgesamt	847	35	25.937	11.443	10.409
			Frauen*	4.105	3.693

* Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten wird von den Integrationsämtern in Brandenburg und im Rheinland nicht vollständig gemeldet.

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Behinderte Menschen* in Integrationsprojekten 2015**in %**

* im Sinne von § 132 Abs. 2 SGB IX

Quelle: BIH, eigene Erhebung

men arbeiteten 11.443 schwerbehinderte Menschen, davon waren 10.409 durch ihre Behinderung beruflich besonders beeinträchtigt. Der Anteil der seelisch behinderten Beschäftigten in den Integrationsprojekten lag 2015 bei 30 Prozent und der mit geistiger Behinderung bei 22 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr hat sich sowohl die Zahl der seelisch als auch der geistig behinderten Beschäftigten leicht erhöht.

Gesamtförderung

Die Integrationsämter förderten 2015 die Integrationsprojekte bundesweit mit rund 78,8 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, 2,4 Millionen Euro mehr als 2014. Rund 64 Millionen Euro – etwa 81 Prozent der Gesamtförderung – wurden als Nachteilsausgleich für die spezifischen Belastungen erbracht, die aus der Beschäftigung vieler beruflich besonders beeinträchtigter Menschen resultieren. Sie dienen zum Produktivitätsausgleich bei einer Leistungsminderung und zur Abdeckung eines besonderen personellen Aufwands für die Unterstützung der beeinträchtigten Beschäftigten. Etwa 12,9 Millionen Euro – also 16 Prozent der gesamten Fördersumme – flossen in die investive Förderung für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung von Arbeitsplätzen. In die betriebswirtschaftliche Beratung der Unternehmen 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 2015 rund 9.450 schwerbehinderte Menschen durch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Die Fördersummen, die von den Integrationsämtern unmittelbar für schwerbehinderte Menschen aufgewandt wurden, steigen seit Jahren, zuletzt von 2014 auf 2015 um 2,4 Millionen Euro auf insgesamt 45,8 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.

Bundesweit erhielten rund 3.000 schwerbehinderte Menschen von den Integrationsämtern ein Budget für Arbeitsassistenten. Das sind genauso viele Leistungsempfänger wie 2014. Die Ausgaben beliefen sich auf 26,6 Millionen Euro – 3 Millionen Euro mehr als 2014. Mehr als die Hälfte – 58 Prozent – der gesamten Fördersumme für schwerbehinderte Menschen wurde 2015 damit für Arbeitsassistenten-Budgets aufgewandt. Somit handelte es sich auch 2015 um die kostenintensivste Leistungsart unter den Leistungen für schwerbehinderte Menschen. Dies unterstreicht die wichtige Bedeutung der Arbeitsassistenten, 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 2015 individuelle technische Hilfen erhielten, sank gegenüber dem Vorjahr marginal um 27 auf rund 2.000. Insgesamt bewegt sich die Zahl der Leistungsempfänger 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. Demgegenüber stiegen die Aufwendungen für technische Arbeitshilfen von 2008 bis 2014 kontinuierlich auf 5,5 Millionen Euro an. 2015 sanken die Ausgaben erstmals wieder, und zwar um eine halbe Million Euro.

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 1.840 schwerbehinderte Menschen nutzten diese Förderung, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Die Zahl der Leistungsempfänger 2015 lag um rund 100 höher als 2014. Auch die Ausgaben nahmen 2015 zu. Sie lagen bei etwa 4 Millionen Euro. Ein Grund für die Steigerung der Ausgaben um 770.000 Euro von 2012 auf 2015 ist zum Beispiel die durch eine im Sozialleistungsrecht entsprechend anzuwendende 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 2015 rund 1.000 schwerbehinderte Menschen in Anspruch genommen. Das Fördervolumen betrug 2,2 Millionen Euro. Kfz-Hilfen und andere Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes beliefen sich auf 4,8 Millionen Euro und wurden von 877 schwerbehinderten Menschen genutzt. Finanzielle Leistungen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung erhielten 168 schwerbehinderte Menschen. Dafür wurden 740.000 Euro aufgewandt. Beim Aufbau einer selbstständigen beruflichen Existenz wurden 155 schwerbehinderte Menschen mit insgesamt 1,3 Millionen Euro unterstützt.

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 (vgl. § 102 Abs. 5 SGB IX).

Unterstützte Beschäftigung

Die Rehabilitationsleistung Unterstützte Beschäftigung ist seit 2009 in § 38a SGB 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 WfbM. In Anspruch nehmen können die Unterstützte Beschäftigung vor allem Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, aber auch Werkstattbeschäftigte, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Die Unterstützte Beschäftigung umfasst als erste Phase eine individuelle betriebliche Qualifizierung, für die in der Regel die BA 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 zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Zahl der Berufsbegleitungen stieg bis 2014 kontinuierlich an. Ein Grund hierfür ist, dass in einigen Bundesländern seit Jahren über die Unterstützte Beschäftigung verstärkt ehemalige Schulabgänger im Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben. 2015 wurden rund 390 schwerbehinderte Menschen – etwa 300 weniger als 2014 – im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung bei der Berufsausübung begleitet. Dafür wurden fast 1,2 Millionen Euro aufgebracht – 370.000 Euro weniger als 2014. Ein Grund für diesen Fallzahlen- und Leistungsrückgang könnte in der Inanspruch-

Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 2013 – 2015

Leistungen	2013		2014		2015	
	Mio. Euro	Leistungs- empfänger	Mio. Euro	Leistungs- empfänger	Mio. Euro	Leistungs- empfänger
Technische Arbeitshilfen	4,86	1.933	5,49	2.034	5,05	2.007
Frauen		884		973		990
Erreichen des Arbeitsplatzes	4,36	891	4,64	832	4,76	877
Frauen		379		346		348
Wirtschaftliche Selbstständigkeit	1,33	188	1,30	151	1,33	155
Frauen		62		43		30
Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,50	173	0,71	159	0,74	168
Frauen		48		63		72
Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	3,68	1.787	3,68	1.742	4,05	1.844
Frauen		763		719		785
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1,56	900	2,51	1.007	2,15	999
Frauen		410		487		449
Arbeitsassistenz	20,77	2.622	23,56	3.009	26,55	3.005
Frauen		1.170		1.360		1.377
Unterstützte Beschäftigung	0,72	369	1,56	698	1,19	391
Frauen		131		184		133
Insgesamt	37,78	8.863	43,45	9.632	45,81	9.446
Frauen		3.847		4.175		4.184

Quelle: BIH, eigene Erhebung

nahme von Förderleistungen des Handlungsfelds 2 (Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen) der Initiative Inklusion des Bundes durch die Arbeitgeber liegen.

3.2.4 Arbeitsmarktprogramme

Arbeitsmarktprogramme werden von den Integrationsämtern zur gezielten Förderung der Eingliederung beruflich besonders betroffener Gruppen schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt entwickelt und finanziert. Sie sind zeitlich befristet und regional auf den Bereich des jeweiligen Integrationsamts begrenzt.

Regionale Erfordernisse

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

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

Gesamtausgaben

Regionale Arbeitsmarktprogramme gibt es bei 14 von 17 Integrationsämtern. 2015 sind bundesweit rund 47,3 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Arbeitsmarktprogramme geflossen – etwa 4 Millionen Euro mehr als im Vorjahr.

Beispiel Hamburg

Von November 2012 bis Dezember 2014 haben insgesamt 100 Menschen aus den beiden Hamburger WfbM bei 60 verschiedenen Unternehmen einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. Die Beschäftigten erhielten von Beginn des Modellvorhabens an mindestens den gesetzlichen Mindestlohn, teilweise aber auch deutlich höhere Vergütungen.

Möglich wurde der Jobwechsel durch das „Hamburger Budget für Arbeit“, eine Maßnahme im Rahmen des Hamburger Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-BRK. Zum Abschluss des Modellvorhabens und auf der Grundlage der Evaluation stand fest, dass die dauerhafte Lohnsubventionierung auf dem ersten Arbeitsmarkt für die Beschäftigten eine sehr gute Alternative zur Arbeit in einer WfbM ist und für die Kostenträger der Werkstattbeschäftigung eine kostengünstigere Lösung darstellt.

Im Ergebnis gewinnen durch das Programm alle: die Beschäftigten mehr Normalität, die Arbeitgeber gute und hoch motivierte Mitarbeiter und die öffentliche Hand durch Einsparungen.

Das Integrationsamt der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration in Hamburg bezuschusste die Löhne der Beschäftigten für die Dauer des Modellvorhabens aus Mitteln der Ausgleichsabgabe mit bis zu 70 Prozent des Arbeitgeberbruttolohns (maximal 1.100 Euro). Nach Ende des Modellvorhabens werden seit Januar 2015 die Lohnkostenzuschüsse in gleicher Höhe aus Mitteln der Eingliederungshilfe gezahlt. Darüber hinaus finanziert das Hamburger Integrationsamt die professionelle Berufsbegleitung der Beschäftigten im Rahmen der Regelförderung (Arbeitsassistenz), bei Bedarf dauerhaft. Die ehemaligen Werkstattbeschäftigten haben ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die Werkstätten.

Insgesamt haben durch das „Hamburger Budget für Arbeit“ bisher 180 Menschen den Weg aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft.

Beispiel Bayern

Seit Dezember 2014 läuft in Bayern das Sonderprogramm LASSE („Langzeitarbeitslose Schwerbehinderte Schnell

Eingliedern“). Kooperationspartner sind die Regionaldirektion Bayern der BA, das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration sowie das Integrationsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales. Ihr Ziel ist es, ein spezialisiertes Angebot für langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte schwerbehinderte Menschen zu schaffen und mehr Arbeitgeber für deren Beschäftigung zu gewinnen.

Arbeitsuchende erhalten eine individuelle Begleitung durch die bayerischen IFD mit dem Ziel, die berufliche Teilhabe und Inklusion schnellstmöglich zu erreichen. Wesentliche Aspekte dabei sind ein besserer Personalschlüssel für die Begleitung durch den IFD (1:10), die Ausrichtung auf mehr betriebliche Praxis sowie ein modulares Angebotskonzept, um passgenau und individuell auf die Bedürfnisse des Personenkreises reagieren zu können.

Die Maßnahme besteht aus einer bis zu 9 Monate währenden Aktivierungs- und Vermittlungsphase sowie einer anschließenden 6-monatigen Beschäftigungsbegleitung durch den IFD. Bis März 2017 sollen von diesem Programm knapp 700 langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen profitieren.

3.2.5 Integrationsfachdienste

Die Integrationsämter halten im Rahmen ihrer Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste (IFD) ein flächendeckendes Netz dieses Unterstützungsangebots in Deutschland vor. Im Jahr 2015 wurden von den 174 IFD insgesamt fast 71.000 Klienten bei der Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet und unterstützt.

Aktuelle Entwicklung

- Es gibt weiterhin moderat steigende Fallzahlen zur Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen durch die IFD.
- Die Personalausstattung der IFD war noch nie so gut wie heute.
- Die Quote der durch die IFD-Begleitung erfolgreich gesicherten Arbeitsverhältnisse liegt seit mehreren Jahren konstant über 80 Prozent. Dies unterstreicht die hohe Qualität der IFD-Arbeit.
- Die Zahl der Übergänge aus Schulen ist seit 2014 wieder gestiegen, aus WfbM aber erneut leicht rückläufig.
- Seit der Verpflichtung zur Anwendung des Vergaberechts bei der Beauftragung zur Arbeitsvermittlung im Jahr 2011 verzeichnen die IFD kaum noch Aufträge von den Trägern der Arbeitsvermittlung.

- Die Beauftragungen durch Rehabilitationsträger sind weiterhin rückläufig.
- Die Integrationsämter finanzieren derzeit alleine die Förderung von 76 Prozent der begleiteten Klienten.

Entwicklung der Integrationsfachdienste (IFD) 2011 bis 2015

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

Mit dem „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ vom 23. April 2004 ist die gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 2 SGB I in Verbindung mit den §§ 109 ff. SGB IX bestehende Verpflichtung, eine ausreichende Zahl von IFD zu gewährleisten, von der BA auf die Integrationsämter verlagert worden. Damit haben die Integrationsämter die Strukturverantwortung für die IFD bei Dritten, zumeist freien Trägern. Die IFD-Fachkräfte 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. Dezember 2004 ausschließlich die BA) 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 durch die Integrationsämter.

In Deutschland gab es 2015 ein flächen- und bedarfsdeckendes Netz von 174 IFD. Die Zahl der IFD ist zurückgegangen, die Stellen insgesamt wurden jedoch ausgebaut – dies unterstreicht, dass der 2004 begonnene Bündlungsprozess fortgeführt wird. Mit 1.690 Fachkräften haben die IFD im Jahr 2015 die bisher größte Personalstärke erreicht. Die Frauenquote beträgt 64 Prozent. Der

Anteil der Fachkräfte mit einer anerkannten Schwerbehinderung ist in den IFD seit Jahren überdurchschnittlich hoch und lag 2015 bei 12,9 Prozent.

Die Bundesregierung hat zur wirksamen Umsetzung der 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. Nach einem leichten Rückgang 2014 sind die Schülerzahlen bei den Klienten der IFD 2015 um rund 1.000 gestiegen.

Die Integrationsämter gehen davon aus, dass mit der nachhaltigen Umsetzung der UN-BRK mittel- und langfristig erhebliche Personalkapazitäten der IFD gebraucht werden, um die inklusiven Beschäftigungsverhältnisse wesentlich behinderter Menschen, die bisher überwiegend in WfbM beschäftigt waren oder von der Schule ins Erwerbsleben wechselten, zu sichern.

Aufgrund der dargestellten Entwicklungen hat sich die Struktur der Beauftragung der IFD in den letzten Jahren erheblich verändert (siehe Grafik S. 37 unten).

Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben

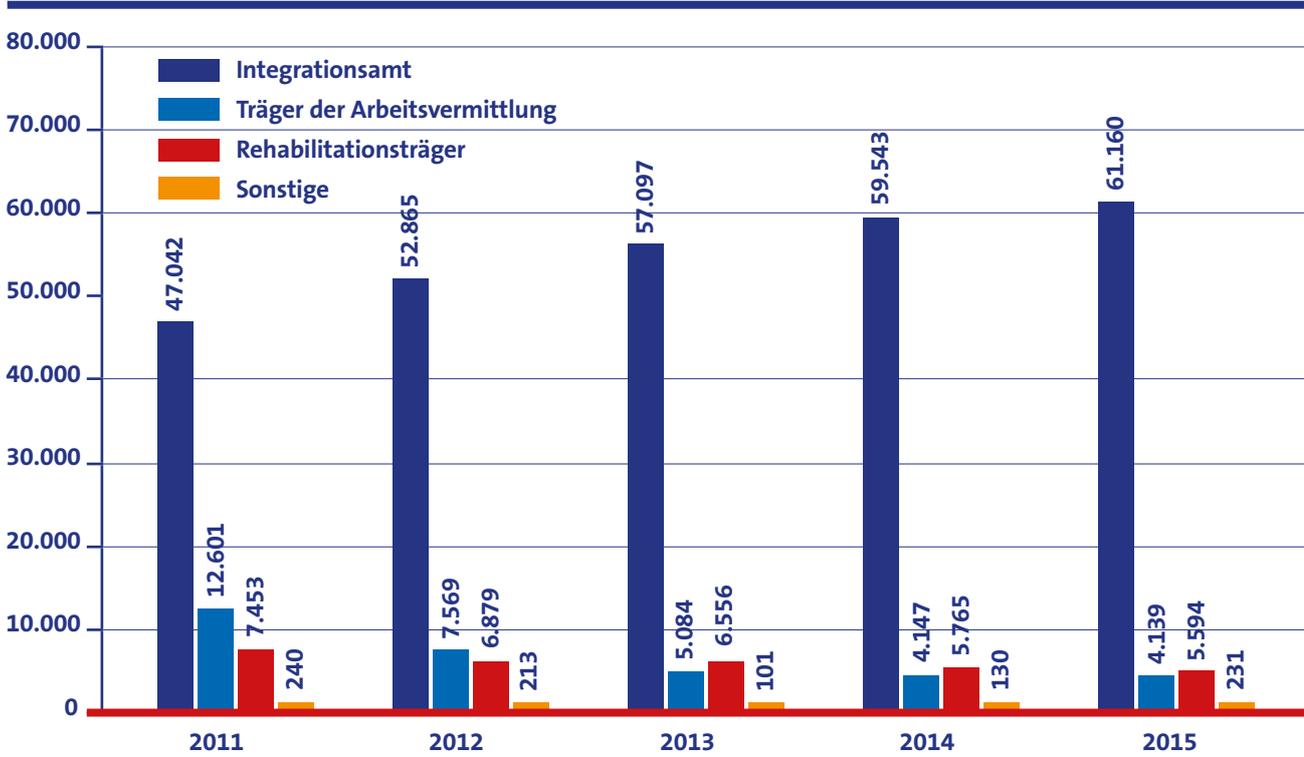
Das ist seit 30 Jahren zentrale Aufgabe der IFD. Hauptauftraggeber sind in diesem Feld die Integrationsämter (siehe Grafik S. 37 oben). In nur wenigen Fällen werden die IFD auch durch die Rehabilitationsträger zur Sicherung der Beschäftigung beauftragt, 2015 waren es 5.594 Fälle. Der Anteil der Fälle zur Sicherung der Beschäftigung (= Sicherungsfälle) an allen IFD-Klienten ist von 58,9 Prozent im Jahr 2011 auf 67 Prozent im Jahr 2015 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 im Jahr 2011 lag der Anteil der arbeitslosen und arbeitssuchenden Klienten bei 30,6 Prozent aller IFD-Klienten. Dieser Anteil ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen und lag 2015 nur noch bei 14,8 Prozent. Ein Blick auf die Beauftragung bestätigt dieses Bild. Verantworteten die Träger der Arbeitsvermittlung im Jahr 2011 noch 12.601 Fälle (18,7 Prozent), so waren es 2015 nur noch 4.139 Fälle (5,8 Prozent). Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit der Einführung der Pflicht für die Träger der Arbeitsvermittlung zur Anwendung des Vergaberechts bei der Beauftragung von Dienstleistungen zur Arbeitsvermittlung nach § 45 SGB III (siehe S. 36).

Auftraggeber der IFD 2011 – 2015

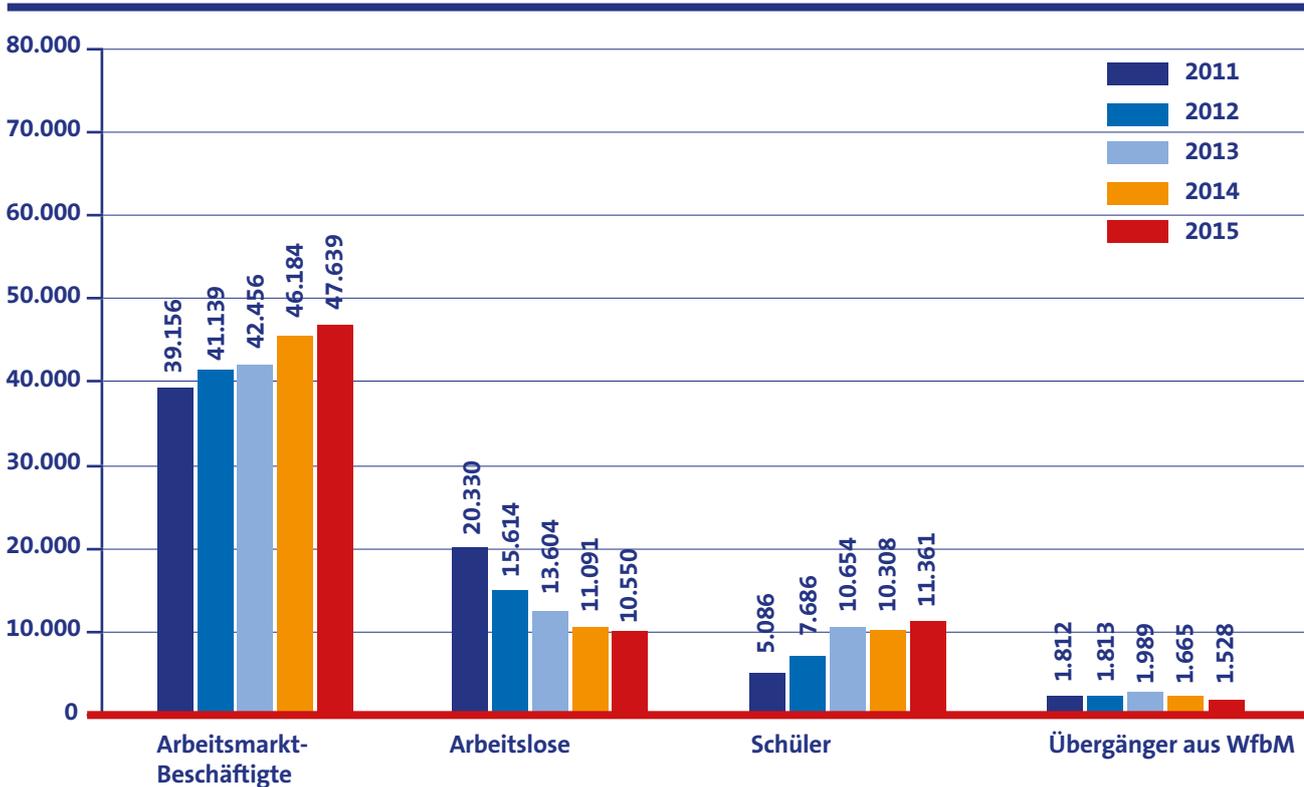
Fallzahlen



Quelle: BIH, eigene Erhebung

Status der Klienten zum Beauftragungsbeginn 2011 – 2015

Fallzahlen



Quelle: BIH, eigene Erhebung

Übergang Schule und WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

Die Zahl der Klienten aus Schulen und WfbM ist im Zeitraum von 2005 bis 2015 insgesamt stark angestiegen. Während sich der Anteil der Klienten aus den WfbM von 1,7 Prozent im Jahr 2005 (874 Fälle) auf 2,9 Prozent im Jahr 2013 (1.989 Fälle) konstant erhöht hatte, ist dieser nun im zweiten Jahr rückläufig und lag zuletzt bei einem Anteil von 2,1 Prozent im Jahr 2015 (1.528 Fälle). Demgegenüber stieg der Anteil der Schüler von 1,8 Prozent im Jahr 2005 (916 Fälle) auf 16 Prozent im Jahr 2015 (11.361 Fälle) ganz erheblich an. Um die mit der Initiative Inklusion eingeführten Strukturen zu erhalten und eine zukunfts-feste Weiterförderung zu ermöglichen, bedarf es der notwendigen Rechtsänderungen. Für den Bereich der Berufsorientierung, das heißt für die Vorbereitung des Wechsels aus Schulen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, ist dies durch Art. 3 des Neunten Gesetzes zur Änderung des SGB II vom 26. Juli 2016 in den §§ 68 Abs. 4 und 102 Abs. 3 Satz 2 SGB IX geschehen. Für den Wechsel aus Werkstätten in Beschäftigungsverhältnisse bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarkts ist dies durch das „Budget für Arbeit“ im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes zu erwarten. Nur so können sich die Integrationsämter – abhängig von verfügbaren Mitteln der Ausgleichsabgabe – an dieser Übergangsförderung auf Dauer (über die Projektförderung hinaus) beteiligen.

Unterstützte Personen

Die Zahl der betreuten Personen ist in den letzten 5 Jahren wieder kontinuierlich angestiegen. Der Rückgang bei den Vermittlungsaufträgen in den letzten Jahren konnte 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 Beschäftigter aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird ein wesentliches Element aus dem Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK verwirklicht. Die Integrationsämter gehen deshalb davon aus, dass durch diese Übergänge perspektivisch zunehmend Betreuungsbedarf am Arbeitsplatz entsteht.

Die Zusammensetzung des Personenkreises entspricht weitgehend den gesetzlichen Zielgruppen (§ 109 SGB IX). Demnach sollen vor allem seelisch und geistig beeinträchtigte Menschen sowie Menschen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbeeinträchtigung 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 Ziel-

gruppen von 2014 bis 2015 sind zwar marginal (siehe S. 37 unten), mittelfristig gibt es jedoch klare Trends:

- Nach wie vor bilden Menschen mit einer seelischen oder neurologischen Beeinträchtigung die größte Gruppe der IFD-Klientel (über 35 Prozent).
- Der Anteil der Menschen mit einer geistigen oder Lernbeeinträchtigung ist von 15,6 Prozent in 2011 auf 20,6 Prozent in 2015 stark angestiegen.
- Der Anteil der Menschen mit Beeinträchtigungen des Sehens ist über die Jahre annähernd unverändert geblieben – während der Anteil der Menschen mit Beeinträchtigungen des Hörens seit dem Jahr 2011 kontinuierlich um 2,3 Prozent zurückgegangen ist.
- Der Anteil der Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen ist seit dem Jahr 2011 um insgesamt 4 Prozent zurückgegangen und liegt nun bei 27,7 Prozent.

Beauftragung und Finanzierung

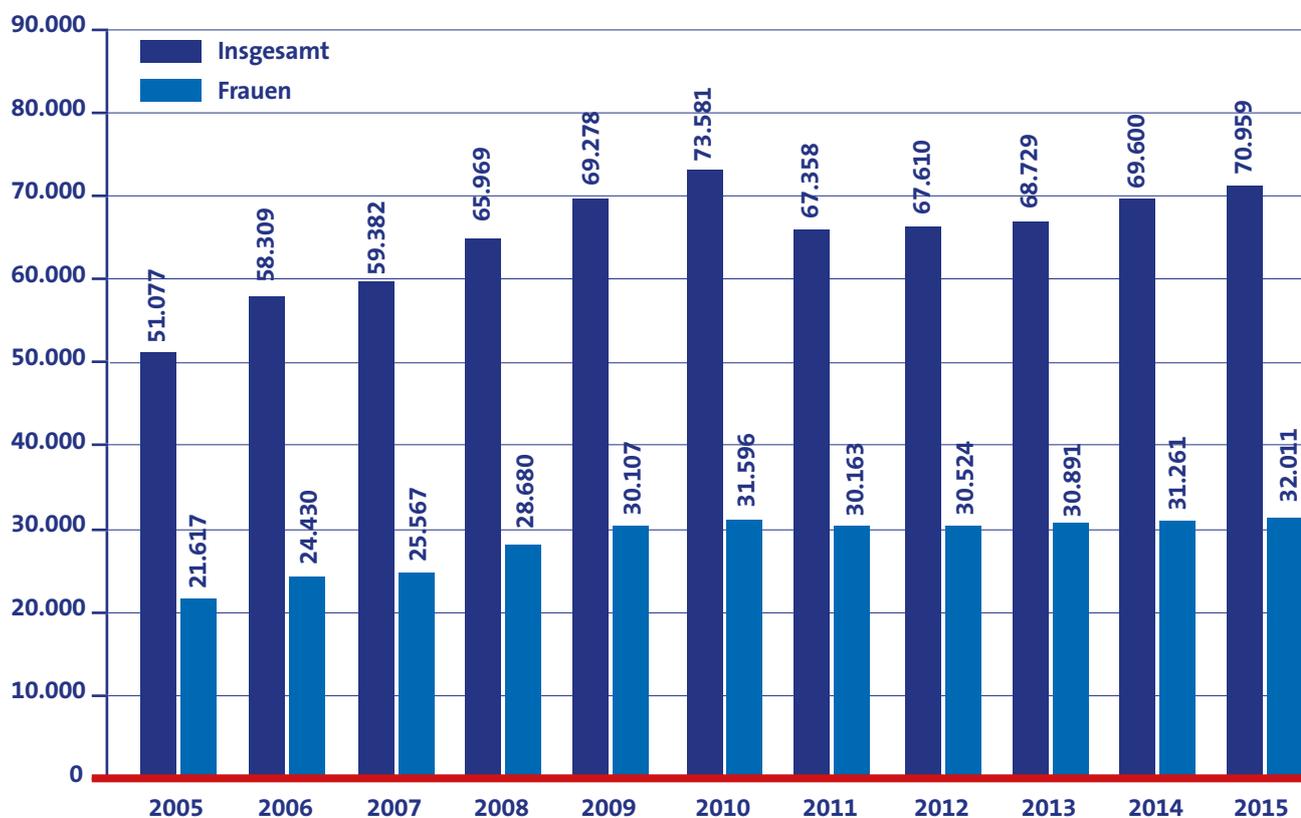
Die Träger der Arbeitsvermittlung beauftragten die IFD im Jahr 2015 nur noch in 4.139 Fällen. Dies entspricht einem Rückgang von 8.462 Fällen seit dem Jahr 2011. Die Aufträge durch die Integrationsämter sind dagegen im gleichen Zeitraum von 47.042 auf 61.160 überproportional angestiegen. Davon waren 47.112 Sicherungs- und 2.530 Vermittlungsaufträge, 12.330 Aufträge dienten der Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten. Dies entspricht einem Anstieg um 14.118 Fälle seit dem Jahr 2011. Die Aufträge durch die Rehabilitationsträger sind schon seit 4 Jahren rückläufig. Sie sanken von 8.069 Aufträgen im Jahr 2010 auf mittlerweile 5.594 Aufträge im Jahr 2015. Diese Aufträge verteilten sich wie folgt: 5.155 Vermittlungs- und 439 Sicherungsaufträge. Sonstige Leistungsträger (private Versicherungen, Dienstherren bei Beamten) spielten mit 231 Aufträgen auch im Jahr 2015 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 30 Prozent des Klientels ausmacht (Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg), ist diese Zielgruppe in anderen Bundesländern derzeit noch nicht oder nur in sehr geringem Umfang vertreten.

Kosten und Finanzierung

Die Gesamtkosten für die IFD sind wegen der leicht ver-

Beauftragungsfälle der IFD 2005 – 2015



Quelle: BIH, eigene Erhebung

Art der funktionalen Beeinträchtigung 2011 – 2015

Beeinträchtigung	2011		2012		2013		2014		2015	
	Anzahl	in %								
Seelische	17.464	26,3	18.341	27,7	19.020	27,7	19.232	27,6	19.615	27,6
Neurologische	6.087	9,2	5.986	9,0	6.225	9,1	6.265	9,0	6.612	9,3
Geistige/Lernen	10.449	15,7	12.304	18,6	13.844	20,1	14.209	20,4	14.648	20,6
Hören	8.984	13,5	8.252	12,5	8.308	12,1	7.978	11,5	7.989	11,2
Sehen	2.339	3,6	2.175	3,3	2.397	3,4	2.550	3,7	2.549	3,6
Körperliche (organisch)	8.863	13,4	8.158	12,3	7.813	11,4	8.142	11,7	8.509	12,0
Körperliche (orthopädisch)	12.150	18,3	10.996	16,6	11.142	16,2	11.200	16,1	11.166	15,7
Insgesamt	66.336	100	66.212	100	68.749	100	69.576	100	71.088	100

Quelle: BIH, eigene Erhebung

besserten Personalausstattung im Kontext der Initiative Inklusion im Jahr 2015 um 4,1 Millionen Euro auf 101,3 Millionen Euro gestiegen. Die durchschnittlichen Fallkosten betragen im Jahr 2015 über alle Fälle und Leistungsträger hinweg 1.427 Euro. Sie liegen damit leicht über dem Vorjahresniveau mit 1.396 Euro pro Fall und Jahr. Den Löwenanteil der IFD-Kosten in Höhe von 76,84 Millionen Euro trugen auch 2015 die Integrationsämter (seit 2011 ein Anstieg um 6,9 Mio. Euro). Davon entfielen auf die Sicherung von Arbeitsverhältnissen knapp 57 Millionen Euro. Mit 19,9 Millionen Euro finanzierten die Integrationsämter in erster Linie die Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie Vorhalteleistungen der IFD zugunsten der Rehabilitationsträger. Insgesamt müssen die Integrationsämter auch die Beauftragung durch andere Leistungsträger weiterhin stark mitfinanzieren, damit die IFD die Kosten (nach Maßgabe des § 28 SchwbAV) decken können. Mit der Erhöhung der Kostenpauschalen in der „Gemeinsamen Empfehlung Integrationsfachdienste“ hat sich dieses Defizit bereits im Jahr 2015 aber leicht reduzieren lassen. Die verhandelten künftigen Kostenpauschalen können ab dem Jahr 2016 vermutlich eine grundsätzlich kosten-deckende Refinanzierungsgrundlage bilden.

Die Kostenerstattung durch den Bund (Initiative Inklusion – Handlungsfeld 1) ist im Jahr 2015 gegenüber dem Vorjahr um 4,4 Millionen Euro auf 12,4 Millionen Euro stark angestiegen. Dieser starke Anstieg ist nur zum Teil auf die erneut angewachsene Zahl an Schülern zurückzuführen. Er hängt auch mit der spezifischen Abrechnungslogik dieses Programms zusammen. Bisher ist noch unklar, wie sich die Zahl der Schüler weiterentwickeln wird. Einerseits hat der Bund auf Anregung der Länder das Handlungsfeld 1 (vertiefte Berufsorientierung) der Initiative Inklusion kostenneutral um das Schuljahr 2016/2017 verlängert sowie für die weitere Verstetigung der Beauftragung und (Mit-)Finanzierung der IFD durch die Integrationsämter aus Mitteln der Ausgleichsabgabe die rechtlichen Grundlagen in den §§ 68 Abs. 4 und 102 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 14 SchwbAV geschaffen. Andererseits ist die vom Bund gedachte Lösung für eine gemeinsame Finanzierung auf Basis des § 48 SGB III wegen der damit verbundenen Voraussetzungen (Zertifizierung der IFD nach AZAV, vergaberechtliche Behandlung und Gruppenbezug anstatt individueller Förderung) in den Ländern umstritten.

Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung

Das fachliche Know-how und die personale Kontinuität der IFD, die enge Kooperation mit den Fachleuten der Integrationsämter sowie die Vernetzung mit den Versorgungsstrukturen für behinderte Menschen vor Ort sind Garant

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 allgemein akzeptiert und genutzt werden. Viele 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 Arbeitgeberkündigungen deutlich geringer als Eigenkündigungen durch Klienten oder einvernehmliche Aufhebungen von Arbeitsverhältnissen (siehe S. 41 oben).
- 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 17,2 Prozent im Jahr 2015. Dies zeigt, dass Arbeitgeber und die betrieblichen Integrationsteams die Arbeit der IFD kennen, schätzen und deshalb auch zunehmend präventiv nutzen.
- Die Quote der durch die IFD-Begleitung erfolgreich gesicherten Arbeitsverhältnisse liegt seit 2010 konstant über 80 Prozent (im Verhältnis zur Gesamtzahl der abgeschlossenen Fälle). Dies ist ein Beleg für die außergewöhnliche Qualität und das hohe Erfolgsniveau der IFD-Arbeit.

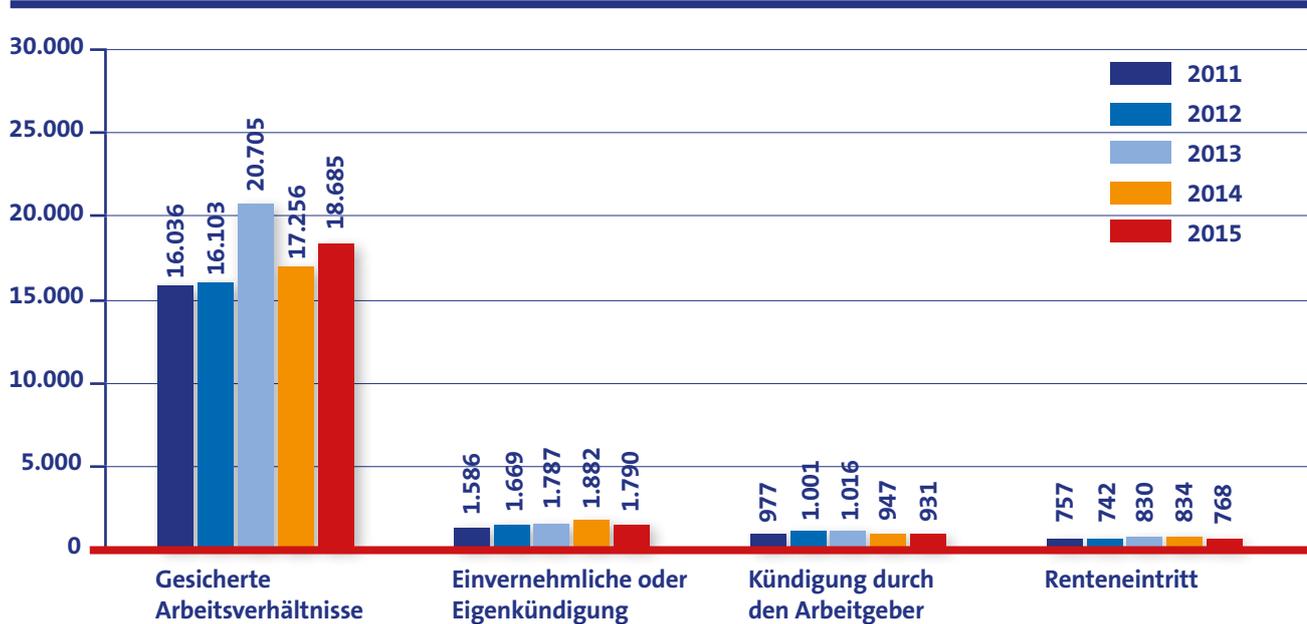
Vermittlungsergebnisse

Klassische Vermittlungsaufträge (Arbeits- und Ausbildungsvermittlung) erhalten die IFD mittlerweile mit 4.633 Aufträgen überwiegend von den Rehabilitationsträgern. Die Träger der Arbeitsvermittlung rangierten 2015 mit genau 3.774 Aufträgen nur noch an zweiter Stelle. Auch die Integrationsämter beauftragten 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 tätig wurde oder werden konnte. Insgesamt wurden von den Integrationsämtern 2.530 Vermittlungsaufträge erteilt. Dies entspricht annähernd dem Umfang der Vorjahre.

Die IFD konnten die Erfolgsquote im Bereich Vermittlung in den letzten 9 Jahren – trotz erheblichem Rückgang der Beauftragung durch die Träger der Arbeitsvermittlung – stetig steigern. Die IFD sind durch ihre langjährig aufgebaute fachliche Kompetenz und ihre hohe Arbeitsmarktpräsenz überdurchschnittlich gut in der Lage, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen oder Menschen,

Ergebnisse der abgeschlossenen Fälle – Arbeitsplatzsicherung 2011 – 2015*

Fallzahlen

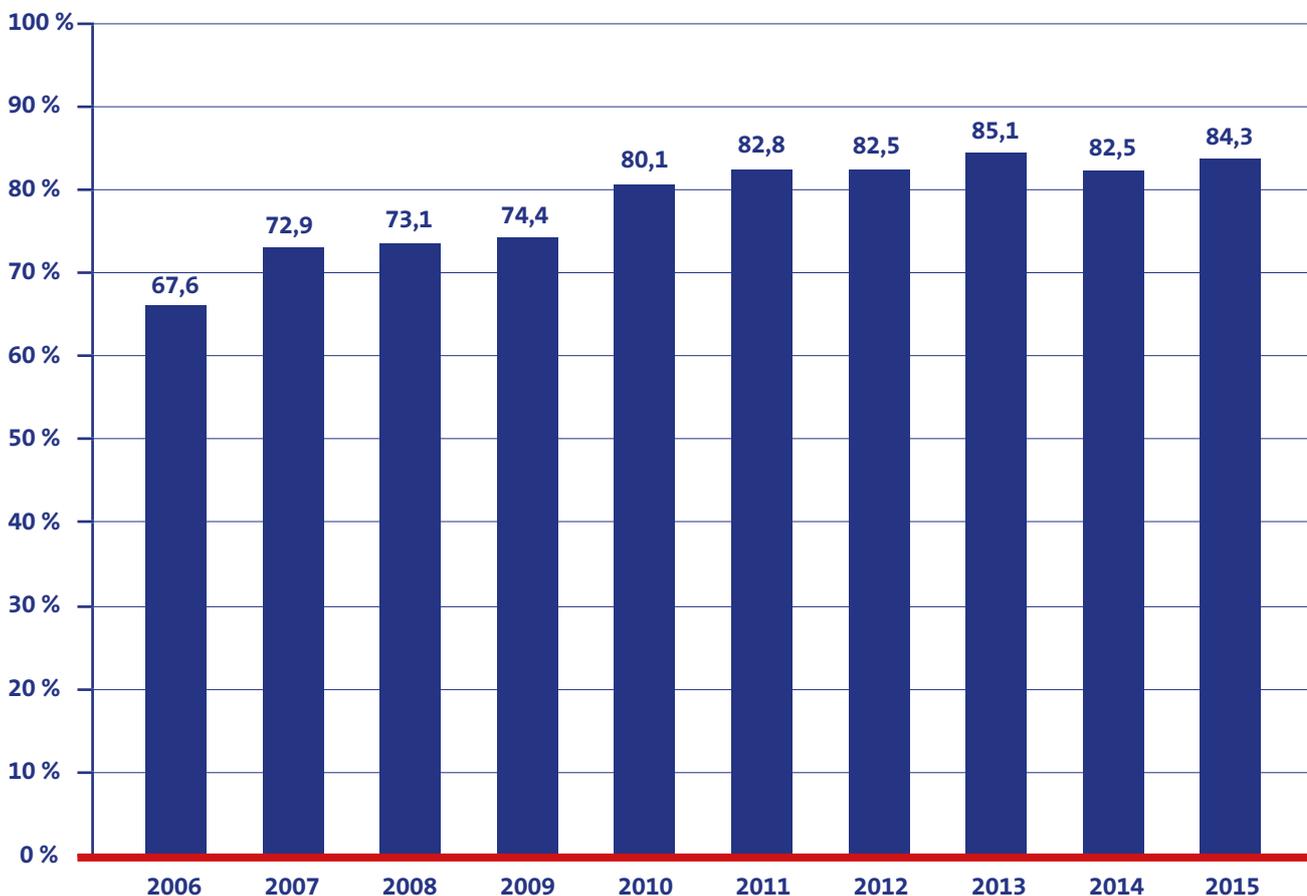


* Die Datenbasis bilden Zahlen aus 14 von 16 Bundesländern.

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse 2006 – 2015*

abgeschlossene Fälle in %



* Die Datenbasis bilden Zahlen aus 14 von 16 Bundesländern.

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Vermittlungsergebnisse 2011 – 2015**Fallzahlen**

	2011	2012	2013	2014	2015
Vermittlungen insgesamt	5.694	4.505	3.671	3.711	3.700
davon Übergänge Schule/WfbM	489	580	632	720	718

Quelle: BIH, eigene Erhebung

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 bezieht sich auf Beauftragungsfälle aus 10 Bundesländern. Es lag 2015 mit 3.700 erreichten Arbeitsverhältnissen bei 10.550 arbeitslosen Klienten auf einem vergleichbaren Niveau zum Vorjahr mit 3.711 erreichten Arbeitsverhältnissen bei 11.091 arbeitslosen Klienten. Die Vermittlungsquote lag in diesen 10 Ländern erneut bei mehr als 35 Prozent. Dies ist gemessen an den besonderen Vermittlungshemmnissen dieser Klientel ein ganz außergewöhnliches Ergebnis. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, warum die Politik bei einer anhaltend überproportional hohen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen die Nutzung der IFD durch die Träger der Arbeitsvermittlung nicht stärker befördert.

Die spezifischen Vermittlungsergebnisse für Übergänger aus Schulen und WfbM werden getrennt erhoben. Sie sind seit Jahren konstant steigend. Die IFD werden im Bereich „Übergang Schule – Beruf“ in 10 Ländern und im Bereich Übergänge aus WfbM in 9 Ländern beauftragt. In 7 Ländern erhalten die IFD beide Aufträge. Mit 718 erreichten Arbeitsverhältnissen aus Schulen und Werkstätten wurde im Jahr 2015 fast das Ergebnis des Jahres 2014 mit 720 Arbeitsverhältnissen erreicht. Dabei nehmen die Vermittlungen aus Schulen (436 in 2015) weiterhin leicht zu und die Übergänge aus WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt (282 in 2015) – entsprechend des Fallzahlenrückganges – jedoch leicht ab.

Die Vermittlungserfolge der einzelnen Länder beim Übergang Schule – Beruf liegen allerdings immer noch sehr weit auseinander. Dies liegt vor allem daran, dass es in den meisten Ländern keine fest vereinbarten Strukturen zur Zusammenarbeit zwischen den Schulen, den IFD und den Leistungsträgern gibt. Auch das Fehlen spezifischer Förderprogramme sowie langfristiger Förderzusagen der öffentlichen Hände an die Arbeitgeber wirken sich negativ

auf die Ergebnisse aus. Arbeitgeber bemängeln jedoch am meisten, dass sie mit Beschäftigten aus dieser Klientel nach anfänglichen Erfolgen allein gelassen werden. Dies bedeutet, dass nachhaltige Erfolge beim Übergang Schule – Beruf nur erzielt werden können, wenn Arbeitgebern langfristig und zuverlässig professionelle „Kümmerer“ zur Seite stehen. Und genau diese Funktion hat der Gesetzgeber eindeutig den IFD zugewiesen.

Was diesbezüglich möglich sein kann, zeigen weiterhin die Ergebnisse aus Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Bayern und Rheinland-Pfalz. In der Summe wurden in diesen Ländern in diesem Bereich 686 von den bundesweit 718 Arbeitsverhältnissen erreicht.

3.2.6 Institutionelle Förderung

WfbM haben die Aufgabe, wesentlich behinderte 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 (vgl. Art. 27 UN-BRK).

Diese Aufgabe nehmen immer mehr Werkstätten aktiv wahr. Sie werden dabei von den Integrationsämtern mit ihren Fördermöglichkeiten unterstützt. Doch nicht für alle wesentlich behinderten Menschen ist dieses Ziel realistisch. Viele von ihnen sind so stark eingeschränkt, dass für sie die WfbM der richtige Ort für die Teilhabe am Arbeitsleben ist. Nach Angaben der BAG WfbM lag die Zahl der WfbM im Januar 2015 bei 682 Hauptwerkstätten. Zu diesem Zeitpunkt waren rund 306.600 schwerbehinderte Menschen in diesen Werkstätten beschäftigt, davon 30.830 im Berufsbildungsbereich und etwa 259.500 im Arbeitsbereich. Mehr als 16.200 sind so schwer behindert, dass sie einer besonderen Betreuung, Förderung und

Pflege bedürfen. Anfang 2015 waren 76 Prozent der Werkstattbeschäftigten geistig behindert, 21 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 Chancen für diese Gruppe der Werkstattbeschäftigten auf Inklusion im 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 Lebensunterhalt zu bestreiten. Andererseits liegt 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). 2015 betrug der Anteil dieser Förderungen an den Gesamtausgaben der Integrationsämter 9,3 Prozent. Mit rund 48 Millionen Euro – fast 10 Millionen weniger als im Vorjahr – wurden 401 Einrichtungen gefördert. Mehr als die Hälfte – rund 53 Prozent – erhielten die WfbM mit 25 Millionen Euro, 2014 lag ihre Förderung bei 33 Millionen Euro. Die Wohnstätten erhielten 21 Millionen Euro – 1 Million Euro weniger als 2014. Die Förderung der Wohnstätten wird von der BIH allerdings kritisch gesehen, da hier der direkte Bezug zur Teilhabe am Arbeitsleben fehlt.

Institutionelle Förderung 2013 – 2015

Leistungen	2013		2014		2015	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Nr. 1-3 SchwbAV	1,78	7	1,10	9	0,56	3
Werkstätten für behinderte Menschen (inkl. Förderung von Blindenwerkstätten)	36,97	307	32,99	327	25,47	308
Wohnstätten für behinderte Menschen	17,92	61	22,33	64	20,53	65
Leistungen für den laufenden Betrieb	1,13	23	1,43	26	1,81	25
Insgesamt	57,80	398	57,84	426	48,38	401

Quelle: BIH, eigene Erhebung

4

PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ



Zur Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen dienen drei wichtige Instrumente, die im Schwerbehindertenrecht verankert sind: die Präventionspflichten der Arbeitgeber sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (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 (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

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 (IFD) 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

Präventionsfälle 2013 – 2015

	2013	2014	2015
Prävention nach § 84 Abs. 1 SGB IX	5.039	5.244	6.111
Frauen	1.944	2.084	2.262
■ Betriebsbedingte Gründe	427	440	932
Frauen	165	160	268
■ Verhaltensbedingte Gründe	339	390	558
Frauen	101	134	164
■ Personenbedingte Gründe	4.015	4.152	4.393
Frauen	1.582	1.686	1.737
■ Gründe nicht ausgewiesen	258	262	228
Frauen	96	104	93
Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX	1.133	813	995
Frauen	507	357	439
Prävention insgesamt	6.172	6.057	7.106
Frauen	2.451	2.441	2.701

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Abgeschlossene Präventionsverfahren 2015**in %**

	Beendigung nach umfangreicher Beratung	Weiterbearbeitung als Kündigungsfall	Weiterbearbeitung als Leistungsfall	Weiterleitung an Reha-Träger
Betriebsbedingte Präventionsverfahren	70	19	9	2
Verhaltensbedingte Präventionsverfahren	60	25	13	2
Personenbedingte Präventionsverfahren	57	12	27	3
Betriebliches Eingliederungsmanagement	55	16	22	7

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

2.737. 2015 wurden die Integrationsämter bei 7.106 Präventionsfällen von den Betrieben hinzugezogen (darunter 995 BEM-Fälle) – eine Steigerung um rund 160 Prozent.

Abgeschlossene Präventionsverfahren

Die Zahl der 5.964 abgeschlossenen Präventionsverfahren zeigt, dass die Maßnahmen zur betrieblichen Prävention in der Praxis eingesetzt werden und wirken. So wurden 52 Prozent dieser Präventionsfälle nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen erfolgreich beendet. Bei etwa 15 Prozent wurden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährt, um den Arbeitsplatz zu sichern. Bei lediglich 17 Prozent der Fälle kam es anschließend zu einem Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung. Die Auswertung zeigt also, dass die betriebliche Prävention – unabhängig von den 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 Integrationsamts einholen muss. Dass der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderte Beschäftigte aber nicht – wie manchmal von Arbeitgebern behauptet – unkündbar macht, zeigen auch 2015 die Ergebnisse der Kündigungsschutzverfahren bei den Integrationsämtern.

Kündigungsschutzverfahren

Ziel des besonderen Kündigungsschutzes ist es, alle Möglichkeiten 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 2013 – 2015**Neuanträge nach Bundesländern**

Integrationsämter		2013	+/- in % ▶	2014	+/- in % ▶	2015
Baden-Württemberg		3.287	-7,67	3.035	-2,31	2.965
	Frauen	1.183	-2,79	1.150	-5,83	1.083
Bayern		4.176	-5,87	3.931	-3,82	3.781
	Frauen	1.533	+4,63	1.604	-2,74	1.560
Berlin		1.288	-9,55	1.165	-7,64	1.076
	Frauen	620	-14,35	531	-0,75	527
Brandenburg		796	-14,82	678	-0,88	672
	Frauen	341	-18,48	278	2,16	284
Bremen		273	-17,22	226	12,39	254
	Frauen	82	+21,95	100	10,00	110
Hamburg		707	-10,47	633	-11,37	561
	Frauen	289	-1,73	284	-10,56	254
Hessen		2.806	-12,37	2.459	9,92	2.703
	Frauen	1.106	-14,74	943	12,41	1.060
Mecklenburg-Vorpommern		585	-19,49	471	2,76	484
	Frauen	239	-9,21	217	-12,44	190
Niedersachsen		1.867	+0,59	1.878	-8,73	1.714
	Frauen	682	+4,25	711	-14,77	606
Nordrhein-Westfalen		3.820	-10,45	3.421	-4,91	3.253
	Frauen	1.377	-12,64	1.203	4,90	1.262
Nordrhein-Westfalen		3.026	-0,17	3.021	-2,52	2.945
	Frauen	1.012	-4,45	967	4,65	1.012
Rheinland-Pfalz		970	-6,08	911	10,43	1.006
	Frauen	352	-4,83	335	12,24	376
Saarland		371	-25,34	277	-0,72	275
	Frauen	108	-17,59	89	11,24	99
Sachsen		1.202	-4,41	1.149	-8,79	1.048
	Frauen	470	+4,68	492	-15,85	414
Sachsen-Anhalt		649	-14,18	557	2,51	571
	Frauen	270	-7,04	251	-16,33	210
Schleswig-Holstein		671	-6,11	630	0,16	631
	Frauen	236	+10,59	261	2,30	267
Thüringen		792	-0,13	791	-5,18	750
	Frauen	343	-3,21	332	-4,52	317
Insgesamt		27.286	-7,52	25.233	-2,16	24.689
	Frauen	10.243	-4,83	9.748	-1,20	9.631

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 2015 gegenüber dem Vorjahr um 2,2 Prozent zurückgegangen. Insgesamt wurden knapp 24.700 Anträge gestellt. Dabei gab es teilweise große regionale Unterschiede (siehe Tabelle auf S. 47).

Kündigungsgründe

Bei mehr als der Hälfte der ordentlichen Kündigungen (knapp 10.000 Anträge) wurden 2015 betriebsbedingte Gründe angegeben, wie etwa Betriebsauflösungen, Insol-

venzen, wesentliche Betriebseinschränkungen oder der Wegfall von Arbeitsplätzen. Behinderungsbedingte Gründe, also Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- und behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen, machten rund 30 Prozent (5.882 Anträge) aus.

Die meisten außerordentlichen Kündigungen (73 Prozent oder 2.741 Anträge) wurden mit dem persönlichen Verhalten des Beschäftigten begründet. Der Anteil behinderungsbedingter Gründe betrug hier 16 Prozent (608 Anträge).

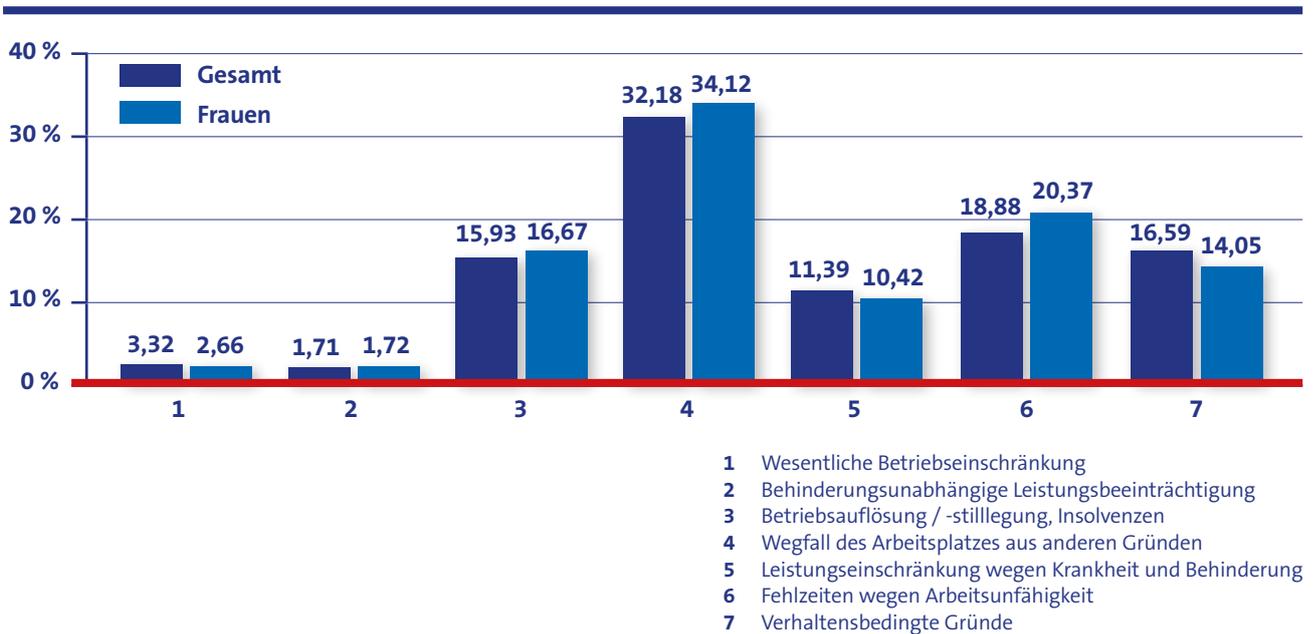
Abgeschlossene Verfahren

Die Gesamtzahl der Kündigungsschutzverfahren setzt sich zusammen aus den Zahlen für die ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen, die Änderungskündigungen (Kündigung mit Fortsetzung des Arbeitsverhält-

Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2015

Fälle insgesamt 19.432, davon Frauen 7.517

in %



Quelle: BIH, eigene Erhebung

nissen zu geänderten Arbeitsbedingungen) und den erweiterten Beendigungsschutz schwerbehinderter Menschen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle des Eintritts teilweiser oder zeitlich befristeter Erwerbsminderung, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Dazu kommen diejenigen Verfahren, bei denen sich während des Verfahrens herausstellte, dass der besondere Kündigungsschutz nicht bestand, zum Beispiel aufgrund fehlender Gleichstellung. Im Jahr 2015 konnten nach Abschluss von insgesamt 24.546 Kündigungsschutzverfahren 5.482 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 sowie 2015 wieder bei rund 22 Prozent.

Wirkung des Kündigungsschutzes

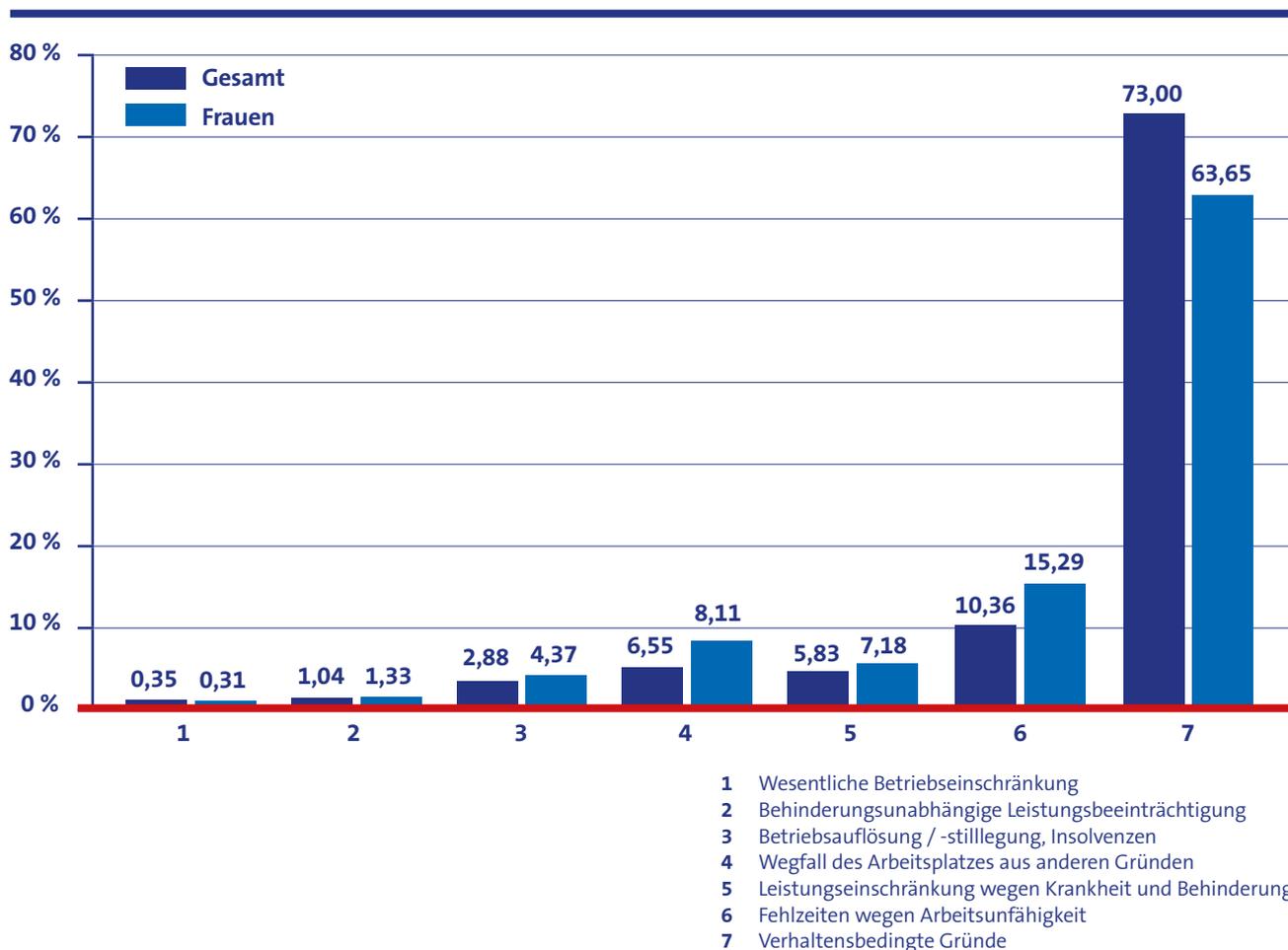
Drei Viertel aller Kündigungsverfahren sind im Jahr 2015 letztlich unstreitig verlaufen, weil entweder der Arbeitgeber seinen Kündigungsantrag zurückgenommen hat, der Betroffene mit einer Kündigung einverstanden war oder beide Seiten einen Aufhebungs- oder Änderungsvertrag geschlossen haben. Daraus abzuleiten, dass der besondere Kündigungsschutz seine Wirkung verfehlt und lediglich 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

Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2015

Fälle insgesamt 3.755, davon Frauen 1.282

in %

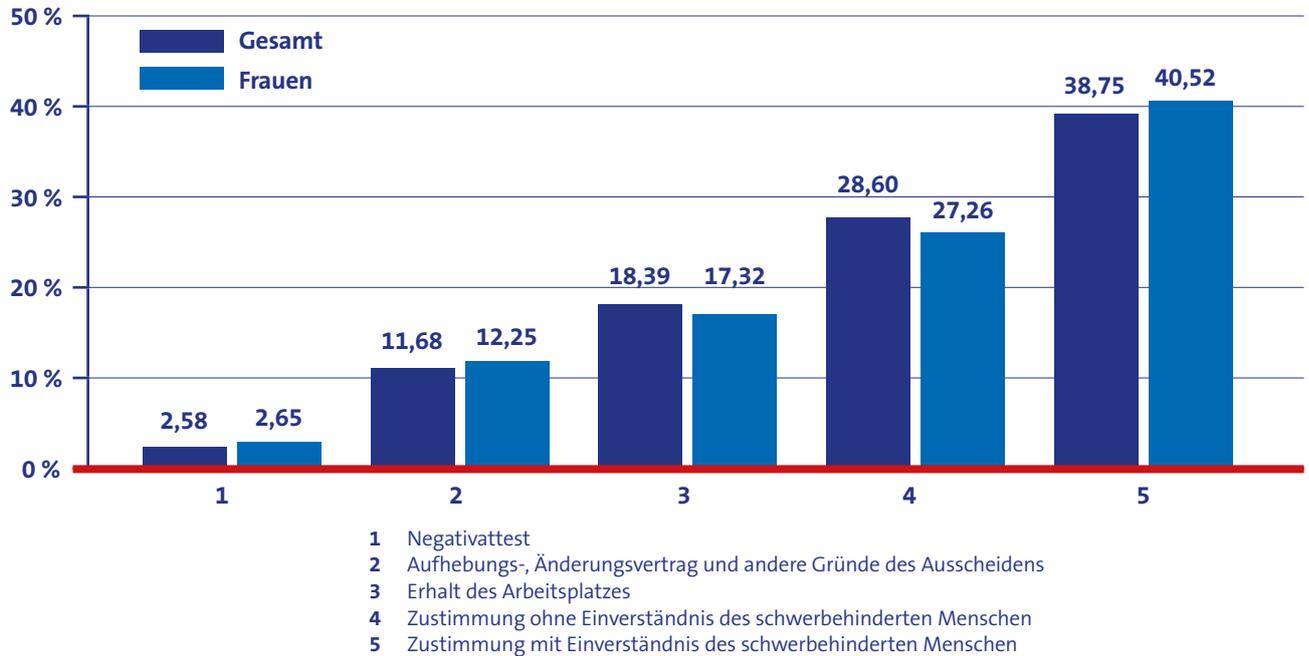


Quelle: BIH, eigene Erhebung

Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2015

Fälle insgesamt 19.432, davon Frauen 7.517

in %

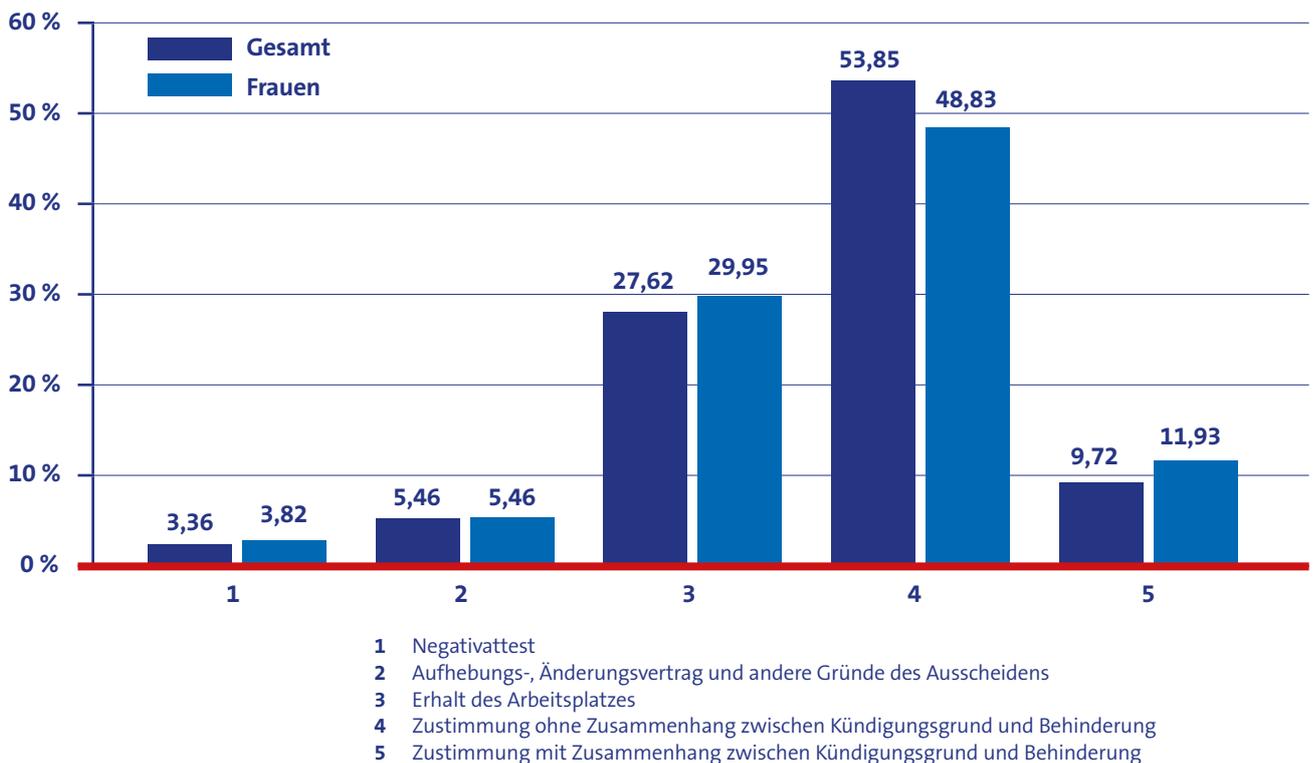


Quelle: BIH, eigene Erhebung

Außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2015

Fälle insgesamt 3.755, davon Frauen 1.282

in %



Quelle: BIH, eigene Erhebung

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 Arbeitsverhält-

nis 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 2015 – 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	3.574	18,39	1.037	27,62	739	89,47	132	24,77	5.482	22,33
Frauen	1.302	17,32	384	29,95	324	89,50	83	25,15	2.093	22,05
Verlust des Arbeitsplatzes	15.356	79,02	2.592	69,03	74	8,96	326	61,16	18.348	74,75
Frauen	6.016	80,03	849	66,22	29	8,01	194	58,79	7.088	74,68
Kein Kündigungsschutz nach dem SGB IX*	502	2,58	126	3,36	13	1,57	75	14,07	716	2,92
Frauen	199	2,65	49	3,82	9	2,49	53	16,06	310	3,27
Insgesamt	19.432	100,00	3.755	100,00	826	100,00	533	100,00	24.546	100,00
Frauen	7.517	100,00	1.282	100,00	362	100,00	330	100,00	9.491	100,00

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: BIH, eigene Erhebung

5

INFORMATION UND BILDUNG



Die Integrationsämter sollen mit der Begleitenden Hilfe dazu beitragen, dass Probleme schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben verhindert oder beseitigt werden. Dafür bieten sie – neben ihren Unterstützungsleistungen – entsprechende Schulungs- und Bildungsmaßnahmen an und halten ein umfangreiches Angebot an Informationsmedien und Fortbildungsprogrammen bereit. Zielgruppe ist insbesondere die Schwerbehindertervertretung (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 SBV wie auch Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen.

Kursangebote

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 1.567 Kurse und Informationsveranstaltungen angeboten – 53 Veranstaltungen mehr als 2014. Der Schwerpunkt lag 2015 auf den Kursen für die neu gewählten Vertrauenspersonen. Allerdings nahm die Zahl der Teilnehmer gegenüber 2014 um 7.033

ab auf 37.157 im Jahr 2015. Von den Integrationsämtern alleine durchgeführt wurden 1.048 Veranstaltungen, 212 mehr als im Vorjahr: 628 eintägige und 420 mehrtägige Veranstaltungen. Verglichen mit 2014 waren es 103 Tagesveranstaltungen und 109 mehrtägige Veranstaltungen mehr. Die Veranstaltungen der Integrationsämter besuchten 17.113 Teilnehmer, 2.389 mehr als 2014.

Die Zahl der Veranstaltungen, die die Integrationsämter gemeinsam mit anderen Trägern ausrichteten, lag 2015 bei 224 – 56 Veranstaltungen weniger als 2014. An diesen Veranstaltungen nahmen 6.176 betriebliche Funktionsträger teil, 1.750 Personen weniger als im Jahr 2014. Weiterhin beteiligten sich die Integrationsämter 2015 zum Beispiel mit Referenten an 295 Veranstaltungen anderer Träger – 103 Veranstaltungen weniger als 2014. Diese Informationsangebote nahmen 13.868 betriebliche Funktionsträger wahr – 7.672 Teilnehmer weniger als 2014. Der deutliche Rückgang bei den Teilnehmerzahlen der Veranstaltungen, die 2015 zusammen mit anderen Trägern durchgeführt wurden, liegt unter anderem an der steigenden Zahl sogenannter „Inhouse-Seminare“ der Integrationsämter. Gastgeber ist hier ein Unternehmen, ein Konzern oder ein großer öffentlicher Arbeitgeber. Daher ist die Teilnehmerzahl, die sich auf ein Unternehmen beschränkt, naturgemäß in der Regel kleiner als bei öffentlichen (Groß-)Veranstaltungen von (Behinderten-)Verbänden oder Gewerkschaften.

Kurse und Informationsangebot 2015

	Veranstaltungen	Teilnehmer
Vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltungen:		
■ Tagesveranstaltungen	628	10.097
■ Mehrtägige Veranstaltungen	420	7.016
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:		
■ Tagesveranstaltungen	210	5.609
■ Mehrtägige Veranstaltungen	14	567
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger	295	13.868
Insgesamt	1.567	37.157

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Etwa 61 Prozent aller Kursteilnehmer bei den Veranstaltungen, die von den Integrationsämtern alleine durchgeführt wurden, waren SBV, 6 Prozent der Teilnehmer waren Arbeitgeberbeauftragte und 7 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, Verantwortliche für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und Gesundheitsmanager.

Messen und Veranstaltungen

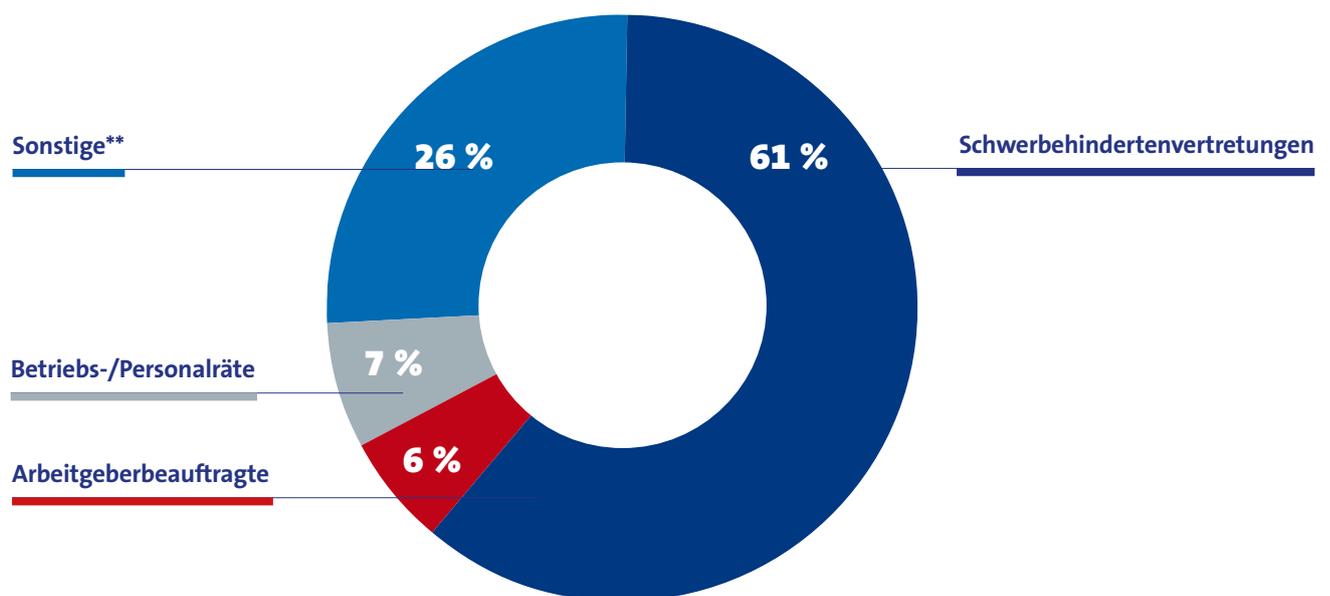
Es besteht nach wie vor ein großer Bedarf an Information und Aufklärung über die rechtlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten bei der betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen. Deswegen beteiligen sich die Integrationsämter regelmäßig an Veranstaltungen der Behindertenverbände, 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 2015 vor allem auf Messen und Veranstaltungen vertreten, die sich an behinderte Menschen richteten, wie etwa die REHACARE in Düsseldorf, die REHAB in Karlsruhe und die ConSozial in Nürnberg.

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 230.000 Exemplaren vor allem an die betrieblichen Integrationsteams wendet. Die ZB hat die Aufgabe, das betriebliche Integrationsteam und speziell die SBV über wichtige Themen zu Behinderung und Beruf wie auch über aktuelle Entwicklungen zu informieren. 2015 stand der Start der neu gewählten SBV ganz im Mittelpunkt. Die Integrationsämter stellten ein fundiertes Angebot bereit, um zum Erfolg der SBV-Arbeit beizutragen: Grund- und Aufbaukurse vor Ort, das Medien-Paket SBV START KOMPAKT

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten der Integrationsämter 2015*



* vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltung

** andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, z. B. Sozialdienst, Führungskräfte, Personalsachbearbeitung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager

Quelle: BIH, eigene Erhebung

BIH INTEGRATIONSÄMTER

Behinderung & Beruf

HAUPTFÜRSORGESTELLEN

Suche

AKTUELL KONTAKT LEISTUNGEN INFOTHEK AKADEMIE FORUM

BIH KOMPAKT
BAG KOMPAKT
BEM KOMPAKT
SBV START KOMPAKT
SBV WAHL KOMPAKT
NEUERSCHEINUNGEN

Anmeldung
E-Mail-Adresse:
Kennwort:
Anmelden

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

ZB 3-2016
Sucht und Psyche
Das geht alle an!
Depressionen, Angststörungen und Suchterkrankungen sind mit großem menschlichen Leid verbunden – und sie verursachen hohe Kosten. Was können Betriebe präventiv tun?
Weitere Themen: Bundesteilhabegesetz – Mehr Selbstbestimmung – auch bei der Arbeit +++ Nachgehakt – Karriere gelungen +++ Technische Hilfsmittel – Vom Blindenführhund zur App

Bundesteilhabegesetz
Empfehlungen der Ausschüsse
Die Empfehlungen der Bundesratsausschüsse zum Entwurf eines Bundesteilhabegesetz (BTHG) liegen vor. Das stattliche Werk mit insgesamt 114 Seiten macht deutlich, wie vielfältig die Vorschläge für Gesetzesänderungen der Länder sind.

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

Hinweise für Flüchtlinge
NOTES FOR REFUGEES

Aktuelle Reformen
Arbeit & Inklusion

www.integrationsaemter.de

als kombiniertes Print- und Online-Angebot, mit SBV Guide, interaktivem Wissenstest, Audio-Slideshow sowie ein Forum, in dem Experten der Integrationsämter Fragen beantworten. Die gesetzlichen Reformen rund um das Bundesteilhabegesetz werden seit Mitte 2015 mit dem Angebot BIH KOMPAKT begleitet. Dort nehmen auch die Integrationsämter selbst Stellung zu den geplanten Reformen.

Der Schwerpunkt der Ausgabe ZB 2/2016 lag auf einem Thema, das sowohl für die Integrationsämter als auch für die SBV an Bedeutung gewinnt: die betriebliche Prävention. Sie kann durch eine Integrationsvereinbarung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wirkungsvoll gestaltet werden. Im Jahr 2016 berichtete die ZB verstärkt über Förderprogramme und gesetzliche Reformen, die wesentlich behinderten Menschen mehr Teilhabe ermöglichen sollen. Regelmäßig wurden auch Behinderungen und ihre Auswirkungen im Arbeitsleben vorgestellt, zum Beispiel Krebserkrankungen in der ZB 4/2015. Über HIV und Aids im Beruf klärte die ZB 1/2016 auf. Was Betriebe im Vorfeld gegen Suchterkrankungen oder psychische Störungen tun können und wie sie betroffenen Mitarbeitern helfen, war Thema in der ZB 3/2016. Themenspezifische Broschüren ergänzten das Angebot: das ZB info zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie die neuen ZB Ratgeber Ausgleichs-abgabe und Leistungen der Integrationsämter.

Online-Angebote

Ergänzend zu den Präsenzveranstaltungen und den Printmedien bietet die BIH die Internetplattform www.integrationsaemter.de. Kurzinformationen in Leichter Sprache und in Gebärdensprache machen die Seite für lernbehinderte und gehörlose Menschen zugänglicher. Die „Notes for Refugees“ auf der Startseite klären Flüchtlinge und Migranten in Englisch und Arabisch über die Aufgaben der Integrationsämter auf. Zur allgemeinen Orientierung sind die „BIH Empfehlungen“ in der Infothek gedacht. Darin haben sich die Integrationsämter auf gemeinsame Standards und Richtlinien bei der finanziellen Förderung verständigt. Neu in der Infothek ist auch die Rubrik „Urteile“. Ausgewählte Praxisbeispiele der ZB kann man sich jetzt als Audio-Slideshows anschauen. In einem der kurzen Clips erzählen beispielsweise zwei HIV-positive Arbeitnehmer von ihren sehr unterschiedlichen Erfahrungen.

Im BIH Forum beantworten Experten Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. 2015 wurde es um die „Online-Beratung“ erweitert. Sie richtet sich gezielt an Betroffene, die Rat und Unterstützung in beruflichen Fragen suchen. Das BIH Forum insgesamt verzeichnet eine positive Entwicklung. Rund 11.000 Nutzer haben sich bislang registriert. Die Besuchs- und Zugriffszahlen auf www.integrationsaemter.de haben ein hohes Niveau erreicht: 2015 gab es über 850.000 Besuche und 4 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



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



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



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



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



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



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 Kriegsofopferfürsorge. Außerdem gibt es Arbeitsausschüsse zu den Themen: Information und Bildung, Integrationsbegleitung, Integrationsprojekte, Technische Beratungsdienste und BIH-Systeme.



Fachausschuss Schwerbehindertenrecht Karin Fankhaenel

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



Arbeitsausschuss Integrationsbegleitung Klaus-Peter Rohde

Dipl. Sozialpädagoge, Abteilungs-
leiter für Integrationsbegleitung,
Integrationsprojekte im
Fachbereich Integrationsamt
und Soziales Entschädigungs-
recht des Landschaftsverbands
Rheinland in Köln



Fachausschuss Kriegsofopferfürsorge Robert Hüther

Beamter, stellvertretender
Leiter des Fachbereichs
Kriegsofopferfürsorge beim
Landeswohlfahrtsverband
Hessen in Kassel



Arbeitsausschuss Integrationsprojekte Christiane Seidler

Dipl. Verwaltungswirtin,
Sachbearbeiterin beim Zentrum
Bayern Familie und Soziales
Integrationsamt in Bayreuth



Arbeitsausschuss Information und Bildung Rosita Schlembach

Verwaltungsbeamtin,
stellvertretende Leiterin des
Integrationsamts beim Landes-
wohlfahrtsverband Hessen in
Kassel



Arbeitsausschuss Technische Beratungsdienste Dr. Carsten Brausch

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

VORSITZENDE DER BIH-AUSSCHÜSSE



**Arbeitsausschuss
BIH-Systeme
Michael Rentsch**

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



**Arbeitsausschuss
Rechtsfragen
Eva Jäger-Kuhlmann**

Juristin, Referatsleiterin beim Integrationsamt des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe in Münster



**Arbeitsausschuss
Kriegsopferfürsorge – KOF-E
Antje Cronenberg**

Dipl. Verwaltungswirtin, stellvertretende Leiterin der Hauptfürsorgestelle beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Hildesheim

QUELLENVERZEICHNIS

Für die Erarbeitung des BIH-Jahresberichts 2015|2016 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

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 2015

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2015
www.bagwfbm.de/file/979

Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2015

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2015
www.bagwfbm.de/file/978

Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik – Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2014

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2016
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

BIH-Empfehlungen

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

BIH-Jahresberichte

2012|2013, 2013|2014, 2014|2015
Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster
www.integrationsaemter.de/jahresbericht

Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2016
statistik.arbeitsagentur.de > Arbeitsmarktberichte

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) 2011 bis 2015

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2016
www.integrationsaemter.de/ifd-bericht

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

Hrsg. KMK Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2014
<https://www.kmk.org/dokumentation-und-statistik/statistik/schulstatistik/sonderpaedagogische-foerderung-an-schulen.html>

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

www.gesetze-im-internet.de/sgb_9

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen

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

