

BIH Jahresbericht 2017 | 2018

Die Arbeit der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen



BIH-Jahresbericht 2017 | 2018

Die Arbeit der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen;
Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland; 50663 Köln; E-Mail: bih@integrationsaemter.de
Redaktion: Christoph Beyer (verantw. Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. Verlag), Carola Fischer, Elly Lämmlein, Karin Seitz

Tabellen und Diagramme: Carola Fischer, 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: Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. 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 aufgeführt (siehe S. 70). Fußnoten direkt am Text verweisen auf Quellen, die nur einmal verwendet wurden. In der barrierefreien PDF-Ausgabe des BIH-Jahresberichts 2017|2018 sind alle Quellen direkt verlinkt. Download unter www.integrationsaemter.de/jahresbericht.

Stand: August 2018

Barrierefreie PDF-Datei: Karin Seitz

Abkürzungen

ASR Technische Regeln für Arbeitsstätten

BA Bundesagentur für Arbeit

BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen

BAR Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

BAUA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BTHG Bundesteilhabegesetz

BVG Bundesversorgungsgesetz

IFD Integrationsfachdienst

KMK Kultusministerkonferenz

Reha Rehabilitation

SBV Schwerbehindertenvertretung

SGB Sozialgesetzbuch

SchwabAV Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

TBD Technischer Beratungsdienst

UN-BRK UN-Behindertenrechtskonvention

WfbM Werkstatt für behinderte Menschen



BIH

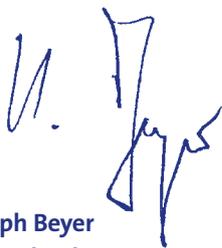
Jahresbericht 2017 | 2018

**Die Arbeit der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen**

VORWORT



Foto: Alexandra Kuschirina



Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen

DER BIH-JAHRESBERICHT 2017 | 2018

Die Integrationsämter halten mit der sich wandelnden Arbeitswelt Schritt. Das ist nicht immer leicht, aber gerade im letzten Jahr haben wir eine Reihe von Anstrengungen unternommen, um der voranschreitenden Digitalisierung Rechnung zu tragen.

Im Herbst 2017 haben wir die zweite BIH-Zukunftswerkstatt abgehalten. Mit Schwerbehindertenvertretungen sowie Arbeitgebern aus allen 16 Bundesländern haben wir zwei Tage lang die Herausforderungen am Arbeitsplatz für schwerbehinderte Beschäftigte und die Erwartungen an die Integrationsämter diskutiert. Es hat sich herausgestellt: Wir sind als kompetenter und verlässlicher Ansprechpartner in den Betrieben und Dienststellen präsent. Unsere Beratungsleistung zeichnet aus, dass sie häufig schon im Vorfeld eines konkreten Antrages erfolgt und damit flexibel und passgenau ist.

Hierbei ist uns das eng geknüpfte Netz mit den Schwerbehindertenvertretungen, den Betriebs- und Personalräten sowie den Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber eine unverzichtbare Hilfe. Die im Auftrag des DGB aktuell erstellte re:bem-Studie hat in Fragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vor allem den Integrationsämtern ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt. Gerade die Prävention wird in den nächsten Jahren einen stetig wachsenden Anteil unserer Arbeit ausmachen. Geht es doch darum, mit unseren Beratungs- und Unterstützungsleistungen die Arbeitsplätze von Beschäf-

tigten mit Einschränkungen so zu gestalten, dass sie möglichst ihre volle Arbeitsleistung erbringen können.

Denn zur Teilhabe gehört auch die Teilgabe. Oft ist eine Schwerbehinderung den Kolleginnen und Kollegen überhaupt nicht bekannt. Und wenn doch, wird sie ihnen in der täglichen Arbeit gar nicht mehr bewusst. Sie erwarten eine dem individuellen Leistungsvermögen entsprechende Arbeit wie bei jedem Kollegen oder jeder anderen Kollegin auch. Und genau dies wird von den schwerbehinderten Beschäftigten auch erbracht. In der täglichen Arbeit ist Inklusion oftmals schon viel weiter und wird viel selbstverständlicher gelebt, als es manche Äußerungen vermuten lassen.

Bei den Hauptfürsorgestellen tut sich ebenfalls eine Menge. Die Ausgaben der Kriegsopferfürsorge beliefen sich 2016 auf rund 352 Millionen Euro. Die größten Positionen stellten die Hilfe zur Pflege und die Hilfe in besonderen Lebenslagen dar. 29.449 Personen waren 2016 Empfänger von einmaligen und laufenden Leistungen. Und Anfang 2019 steht ein besonderes Ereignis an: Die Hauptfürsorgestellen werden 100 Jahre! Die BIH wird dies mit einem Festakt in Berlin am 7. Februar 2019 gebührend feiern.

Ich freue mich, Ihnen die Leistungen der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen in ihrer ganzen Vielfalt näherbringen zu können!

INHALT

1	SCHWERPUNKTE ARBEIT FÜR INKLUSION	6
1.1	Aufgaben und Ziele	7
1.2	Leistungsbilanz	9
1.2.1	Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt	9
1.2.2	Arbeitsplätze sichern	10
1.3	Erfolg durch Kooperation	12
1.4	Perspektiven	17
2	SITUATION BEHINDERUNG UND BERUF	22
2.1	Personenkreis	23
2.2	Beschäftigung und Beschäftigungsquote	23
2.3	Entwicklung der Arbeitslosigkeit	25
3	FINANZIERUNG	
	MITTEL DER AUSGLEICHSABGABE	27
3.1	Einnahmen	28
3.2	Leistungen	28
3.2.1	Arbeitgeber	31
3.2.2	Inklusionsbetriebe	33
3.2.3	Schwerbehinderte Menschen	35
3.2.4	Arbeitsmarktprogramme	37
3.2.5	Integrationsfachdienste	38
3.2.6	Institutionelle Förderung	40
4	PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ	42
4.1	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	43
4.2	Besonderer Kündigungsschutz	44
5	INFORMATION UND BILDUNG	50
6	SOZIALE ENTSCHÄDIGUNG/ KRIEGSOPFERFÜRSORGE	55
6.1	Aufgaben und Ziele	56
6.2	Leistungsbilanz	56
6.3	Perspektive	59
7	ARBEIT DER FACH- UND ARBEITSAUSSCHÜSSE	61
	BIH-VORSTAND	69
	QUELLENVERZEICHNIS	70



Foto: Wolfgang Schmidt



Foto: Thomas Müller



Foto: Wolfgang Schmidt



Foto: Paul Esser

1

SCHWERPUNKTE ARBEIT FÜR INKLUSION



Seit Jahrzehnten engagieren sich die Integrationsämter in Deutschland für Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – mit ansehnlichem Erfolg. Arbeit für Inklusion bedeutet: Arbeitsplätze sichern, wenn im Berufsleben eine schwere Behinderung auftritt. Die individuelle berufliche Entwicklung unterstützen. Den beruflichen Wiedereinstieg fördern. Für behinderte junge Menschen neue Zugänge schaffen zu Ausbildung und Beruf im Betrieb als Alternative zur Werkstatt. 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 Aufgaben und Ziele

Die Integrationsämter erfüllen Aufgaben und Ziele, die das Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3) vorgibt. Dazu kommen die Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt nach der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde die Rolle der Integrationsämter gestärkt.

2009 trat die UN-BRK für Deutschland in Kraft. Sie gibt seit nunmehr 9 Jahren den Initiativen für die Teilhabe behinderter Menschen wesentliche Impulse. Auch der Begriff der Inklusion – als das selbstverständliche 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 seit 1974 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: schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen.

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. Auf diese Weise profitieren auch deren Arbeitgeber davon.

Reform des SGB IX

Die Integrationsämter werden durch das BTHG in ihrer Arbeit bestätigt. Ihre präventive Tätigkeit wird deutlich betont: Sie sollen früher als bisher hinzugezogen werden, um eine Behinderung zu vermeiden. Im Mittelpunkt steht dabei die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern sowohl beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement wie auch bei der Inklusionsvereinbarung. Schon bisher konnten Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretungen das Integrationsamt zu Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einladen. Jetzt kann das Integrationsamt auf Wunsch der Beteiligten zwischen den Parteien moderieren und vermitteln.

Mit dem BTHG wurden auch die Schwerbehindertenvertretungen durch erweiterte Freistellungs-, Schulungs- und Vertretungsregelungen gestärkt. Der Kern des Schwerbehindertenrechts, vom besonderen Kündigungsschutz bis zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, blieb unberührt, da er sich aus Sicht des Gesetzgebers bewährt hat.

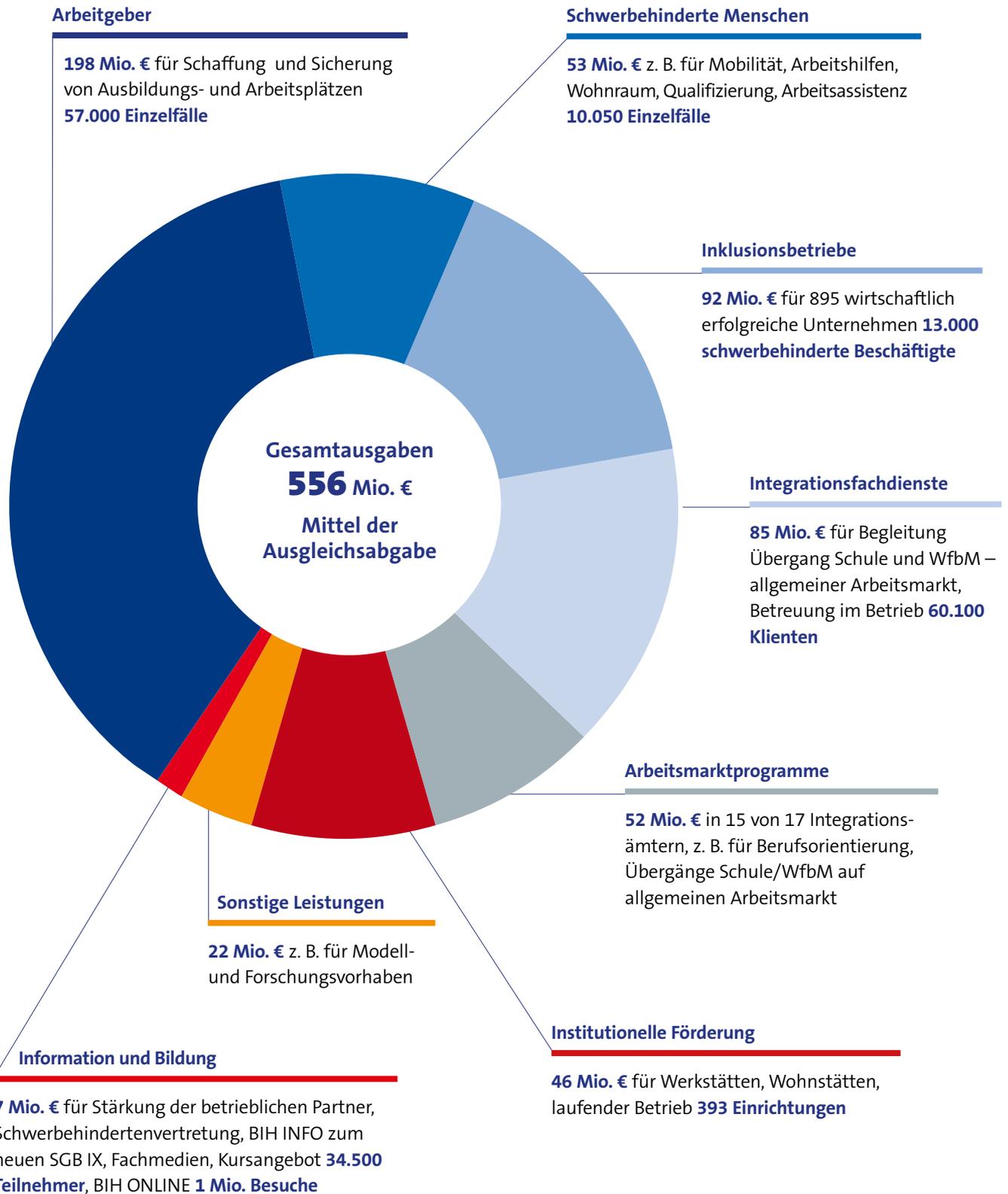
Inklusiver Arbeitsmarkt

Inklusion erfordert einmal die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, zum anderen den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein inklusiver Arbeitsmarkt braucht nicht nur Schutz vor Ausgrenzung, sondern auch Offenheit für den Zugang. Deshalb haben die Integrationsämter vor einigen Jahren die Initiative ergriffen und eine Aufgabe übernommen, die seither stetig gewachsen ist. Es geht – mithilfe der Integrationsfachdienste (IFD) – darum, wesentlich behinderte Menschen auf ihrem Weg von der Schule in Ausbildung und Beruf oder aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen. Das, was bei vielen Integrationsämtern als regionales Modellprojekt begonnen und sich in der Praxis bewährt hat, ist mit dem BTHG ein Rechtsanspruch geworden: das Budget für Arbeit. Damit sind die Integrationsämter in einem Kernbereich der Bemühungen, einen inklusiven Arbeitsmarkt an der Schnittstelle zwischen Sozial- und Arbeitsrecht zu schaffen, maßgeblich beteiligt.

Strukturelle Verantwortung

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 Inklusionsbetriebe die Aufgabenerledigung der Integrationsämter. Damit übernehmen sie eine strukturelle Verantwortung für wichtige Bereiche der Inklusion schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

LEISTUNGEN DER INTEGRATIONSÄMTER 2017



Quelle: BIH, eigene Erhebungen

Die verstärkte Wahrnehmung von Strukturaufgaben und die damit verbundene Strukturverantwortung durch die Integrationsämter hat selbstverständlich auch finanzielle Konsequenzen: Heute sind über 60 Prozent der Einnahmen der Integrationsämter langfristig gebunden. Die Ausgleichsabgabehaushalte vieler Integrationsämter weisen inzwischen hohe (Vor-)Bindungen für die nachfolgenden Haushaltsjahre auf, die dafür erforderlichen Rücklagen bei einer Reihe von Integrationsämtern reduzieren sich stetig. Zur Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit braucht es eine ausreichende Personalausstattung und eine gesicherte auskömmliche Finanzierung, die sich den Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes anpassen kann.

1.2 Leistungsbilanz

Die selbstverständliche Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ist nach wie vor das große Ziel. Die Leistungen der Integrationsämter tragen wesentlich dazu bei, dass kontinuierlich Fortschritte erzielt werden. Die Leistungsbilanz 2017 belegt die erfolgreiche Arbeit der Integrationsämter.

Nimmt man alle Formen der Förderung, Beratung und der persönlichen Begleitung zusammen, dann waren die Integrationsämter und die von ihnen beauftragten IFD 2017 in rund 160.000 Einzelfällen aktiv für die Belange von Menschen mit Behinderung tätig. Der ergebnisorientierte Einsatz der Ressourcen – 2017 sind von den Integrationsämtern bundesweit 556 Millionen Euro verausgabt worden – hat damit maßgebliche Erfolge erzielt.

1.2.1 Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Betrieb statt Werkstatt: Die Integrationsämter arbeiten konsequent daran, dass Menschen mit Behinderung eine Ausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt offensteht.

Bemessungsgrundlagen für die Beschäftigungspflicht und die Folgen des demografischen Wandels zeigen sich noch nicht. Dies wird sich aber in den nächsten Jahren ändern und die Integrationsämter vor zunehmende finanzielle Herausforderungen stellen.

Übergang Schule – Beruf

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.

Viele Integrationsämter engagieren sich daher seit Jahren in Form von Modellprojekten für den Übergang von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere mit einer umfassenden Berufsorientierung und kontinuierliche Begleitung in den 3 letzten Schuljahren. In 2016 hat der Gesetzgeber dafür nun auch endlich – wenn auch nachrangig – eine gesetzliche Grundlage geschaffen: die berufliche Orientierung (§ 185 Absatz 3 Nummer 5 SGB IX).

Eine zentrale Funktion beim Übergang Schule – Beruf kommt dabei dem IFD zu. IFD-Fachberater begleiten die jungen Menschen mit Behinderung, 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, klärt über die finanziellen Fördermöglichkeiten auf und hilft bei der unvermeidbaren Bürokratie.

Die IFD haben in 2017 insgesamt mehr als 9.400 (schwer-) behinderte Schüler auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf individuell begleitet.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

Die Integrationsämter haben in den letzten Jahren ihre Angebote zur Unterstützung des Wechsels aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt intensiviert. 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 Begleitung am Arbeitsplatz durch den IFD.

Die IFD haben 2017 für die Integrationsämter in knapp 900 Fällen den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet.

Ab 2018 können sich die Integrationsämter an dem neu ins SGB IX aufgenommenen Budget für Arbeit, das primär in der Zuständigkeit der Eingliederungshilfe-Träger liegt, mit Leistungen aus der Ausgleichsabgabe sowie mit Unterstützung durch den IFD beteiligen. Die Integrationsämter werden damit die Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe bundesweit vertiefen.

Inklusionsbetriebe

Sie arbeiten als eigenständige Unternehmen oder als unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen. Dabei beschäftigen sie mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen. Als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts haben sie sich 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.

Die Zahl der Inklusionsbetriebe in Deutschland steigt seit Jahren kontinuierlich – in 2017 auf 895. Sie beschäftigten Ende 2017 über 27.700 Menschen, davon rund 13.000 mit einer Schwerbehinderung. 11.500 Personen gehörten der besonders betroffenen Zielgruppe (§ 215 Absatz 2 SGB IX) an.

Bislang wurden die Integrationsprojekte nahezu ausschließlich von den Integrationsämtern finanziell unterstützt: etwa bei Investitionen zum Aufbau, zur Modernisierung und zur Erweiterung, vor allem aber durch dauerhafte laufende Nachteilsausgleiche für die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung der schwerbehinderten Beschäftigten und einen angemessenen Produktivitätsausgleich zur Beschäftigungssicherung. In 2017 förderten die Integrationsämter die Inklusionsbetriebe mit über 92 Millionen Euro (16,5 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter).

Das auf 3 Jahre angelegte Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ unterstützt seit April 2016 mit 150 Millionen Euro den Aufbau und die Erweiterung von Inklusionsbetrieben. Es sollen bis zu 4.500 neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

1.2.2 Arbeitsplätze sichern

Inklusion wird vielfach gleichgesetzt mit dem barrierefreien Zugang zu Beruf und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Mindestens ebenso wichtig ist in diesem Zusammenhang aber auch die Unterstützung schwerbehinderter Menschen beim Erhalt ihrer bestehenden Beschäftigungsverhältnisse. Wichtige Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung sind damit die Präventionspflichten der Arbeitgeber und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die Leistungen der Integrationsämter zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, die Einschaltung des IFD zur Erhaltung

des Arbeitsplatzes und nicht zuletzt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.

Betriebliche Prävention

Die betriebliche Prävention nimmt im Arbeitsleben eine immer zentralere Bedeutung ein, insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Diesem Ansatz hat der Gesetzgeber mit dem BTHG dahingehend Rechnung getragen, dass die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern gemeinsam darauf hinarbeiten, dass eine Chronifizierung von Krankheiten und der Eintritt einer Behinderung möglichst vermieden werden sollen (§ 3 SGB IX).

Arbeitgeber sind bereits seit 2004 verpflichtet, bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten in Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die zu dessen Gefährdung führen können, tätig zu werden (§ 167 Absatz 1 SGB IX). Dabei sind die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs-/Personalrat und das Integrationsamt zu beteiligen.

2017 gab es rund 6.900 Präventionsverfahren mit Beteiligung der Integrationsämter. Über 1.250 dieser Verfahren erfolgten im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM, § 167 Absatz 2 SGB IX). Dies belegt, dass sich Prävention in den Betrieben und Dienststellen mit Unterstützung der Integrationsämter, ihrer Technischen Beratungsdienste und des IFD fest etabliert hat. Rund 60 Prozent aller Präventionsverfahren konnten die Integrationsämter 2017 nach umfangreicher Beratung der Beteiligten erfolgreich abschließen. Aber nicht jedes Präventions- oder BEM-Verfahren führt zum Erfolg. So mündeten 2017 letztlich 18 Prozent aller Präventionsfälle in ein Kündigungsverfahren.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das DGB Bildungswerk e. V. hat, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds, im Projekt RE-BEM wissenschaftlich untersucht, wie es um das BEM in deutschen Unternehmen wirklich steht und was wie besser laufen könnte. Erfreulich für die Integrationsämter ist, dass die Studie ihre Aktivitäten und ihr Engagement bei Prävention und BEM bestätigt:

Bei der Durchführung der BEM-Verfahren wurde den Integrationsämtern eine gute Unterstützungsleistung bescheinigt. Auf die Frage, durch wen erstmalig von den Möglichkeiten des BEM gehört wurde, sind in über einem Fünftel der Fälle die Integrationsämter genannt worden (21,2 Prozent). Die Integrationsämter wurden über alle

Betriebsgrößen hinweg als erste externe Unterstützer genannt (48,9 Prozent). Selbst bei klein- und mittelständischen Unternehmen waren es immer noch deutlich über ein Drittel (36,7 Prozent).

Integrationsämter waren ebenso der meistgenannte Fördergeber; in kleinen Betrieben waren sie als Fördergeber gleichauf mit der gesetzlichen Rentenversicherung, wengleich auf niedrigem Niveau (Kleinbetriebe nahmen in drei Viertel der BEM-Verfahren keine Fördermittel in Anspruch).

Das BEM-Verfahren – eine betriebliche Bestandsaufnahme*

Die wichtigsten Erkenntnisse sind:

- Beschäftigten fehlt das Vertrauen in die Wiedereingliederungsmaßnahme. Vertrauensbildungsmaßnahmen können sein: Sicherstellung des Datenschutzes, höheren Bekanntheitsgrad von BEM erreichen, Ausbau der Zusammenarbeit mit den Reha-Trägern, BEM als Maßnahme zur Hilfe für Beschäftigte glaubwürdig im Betrieb integrieren.
- Es braucht „Kümmerer“ und „Anschieber“, die ein BEM anstoßen. Bei vielen Beschäftigten verfällt sonst der Anspruch auf ein BEM ungenutzt. Diese Kümmerer gehören aber selten fest zur Betriebsstruktur. Sie sind eher zufällig da.
- Unternehmen profitieren bei der Einführung eines BEM-Prozesses davon, wenn sie schon einmal eine solche Struktur, beispielsweise ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), aufgebaut haben.
- Eine Betriebsvereinbarung hilft dabei, dass das BEM auch umgesetzt wird. Darin sollten Zielsetzung, Zuständigkeiten und die Beschreibung von Ressourcen zu finden sein.
- Statt das BEM dem Schwerbehindertenrecht zuzuordnen, wie es der Fall ist, sollte es in die Arbeitsschutzregularien aufgenommen werden.
- BEM-Maßnahmen sollten in den Leistungskatalog von Tarifvereinbarungen (z. B. Demografie-Tarifvereinbarungen) aufgenommen werden.

* eine empirische Studie des DGB Bildungswerks e. V.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Bei den genannten Präventionsverfahren erhielten im Jahr 2017 insgesamt 20 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 und Dienststellen in jedem individuellen Fall aus einer Hand Beratung sowie finanzielle und personelle Leistungen. Erste Adresse in Sachen Beratung ist dabei vielfach der Technische Beratungsdienst. Er klärt vor Ort, mit welchen technischen Arbeitshilfen der Arbeitsplatz des schwerbehinderten Beschäftigten so gestaltet werden kann, dass dieser weiterhin in der Lage ist, eine vollwertige Arbeitsleistung zu erbringen.

Die Leistungen an Arbeitgeber insbesondere zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und zum Ausgleich außergewöhnlicher behinderungsbedingter Belastungen beliefen sich 2017 auf rund 198 Millionen Euro, das sind rund 36 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter. In über 57.000 Einzelfällen wurde damit die Sicherung eines Arbeitsplatzes gefördert.

Die Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz) betragen im Berichtszeitraum rund 53 Millionen Euro oder fast 10 Prozent der Gesamtausgaben. Davon profitierten mehr als 10.000 schwerbehinderte Erwerbstätige.

Unterstützung durch den IFD

Schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber schätzen seit Langem die Kompetenz der IFD-Fachkräfte und ihre professionelle Unterstützung, die an der konkreten Situation des Betriebs und an der individuellen Ausprägung der Behinderung ausgerichtet ist. Je nach Bedarf erfolgt die IFD-Betreuung punktuell oder auch längerfristig.

2017 konnten die IFD in mehr als 15.600 Fällen das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen sichern: durch Beratung, psychosoziale Begleitung, die Akquise weiterer Reha- und Unterstützungsleistungen (etwa der Rentenversicherungsträger) und die Unterstützung der Arbeitgeber. Damit betrug die Sicherungsquote rund 86 Prozent.

Besonderer Kündigungsschutz

Ohne die Zustimmung des Integrationsamts ist die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen unwirksam. Der besondere Kündigungsschutz ist damit – je nach Interessenlage des Betrachters – das stärkste beziehungsweise „unbeliebteste“ Instrument der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen.

Erfreulich ist, dass die Zahl der Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung 2017 (21.784 Anträge) gegenüber 2016 um 8,6 Prozent zurückging. 2017 konnten in den Kündigungsschutzverfahren fast 5.000 Beschäftigungsverhältnisse erhalten werden, das waren etwa 23 Prozent aller Verfahren. Das heißt umgekehrt: In rund 77 Prozent der Fälle wurde dem Kündigungsantrag des Arbeitgebers zugestimmt.

1.3 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 viel vom ehrenamtlichen Engagement der gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen ab. Eine starke und kompetente Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist entscheidend für die Wahrung der Interessen der schwerbehinderten Menschen. Gleichzeitig ist sie ein verbindender Faktor für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im betrieblichen Inklusionsteam, also mit dem Vertreter des Arbeitgebers und dem Betriebs- oder Personalrat. Die Integrationsämter begrüßen daher die Stärkung der Rechte der SBV durch das BTHG.

Die Integrationsämter unterstützen die SBV bei der Professionalität ihrer Arbeit: durch ein umfangreiches Fortbildungsangebot, Fachmedien, Handlungshilfen, Ratgeber, Berichte über Beispiele erfolgreicher Praxis und ein Lexikon. Über 34.500 betriebliche Funktionsträger besuchten die rund 1.500 Kurse und Informationsveranstaltungen. Mit der Fachzeitschrift ZB Behinderung & Beruf wenden sich die Integrationsämter direkt an alle Schwerbehindertenvertretungen und Mitglieder des betrieblichen Inklusionsteams. Ein Schwerpunkt der Berichterstattung 2017 war das novellierte SGB IX und

seine Auswirkungen auf die betriebliche Praxis. Alle Publikationen sind über die Internetseite www.integrationsaemter.de erhältlich. Dort gibt es auch Kontaktadressen, Arbeitshilfen und ein von Fachleuten moderiertes Forum. Das Online-Angebot der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) verzeichnete 2017 rund 1,0 Million Besuche; rund 10.000 Nutzer sind registriert und aktiv.

Im September 2017 veranstaltete die BIH zum zweiten Mal eine „Zukunftswerkstatt“. Sie griff damit das erfolgreiche Konzept der ersten Veranstaltung aus dem Jahr 2011 auf und lud Schwerbehindertenvertretungen sowie Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers zu einem intensiven Gedankenaustausch mit Fachleuten der Integrationsämter ein. Die Themen der Workshops waren Prävention, Inklusionsvereinbarungen, Inklusionsteam, Arbeit 4.0 und individuelle Begleitung am Arbeitsplatz.

Kooperation vor Ort

Zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse in den Betrieben und Dienststellen ist ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Arbeitgebern unerlässlich. Nur sie schaffen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte. Die Integrationsämter bieten dazu Beratung aus einer Hand: Sie erstellen ein Komplettangebot, das den individuellen Bedürfnissen des Betriebes oder der Dienststelle wie auch des schwerbehinderten Menschen entspricht. Zur professionellen Umsetzung der Leistungsangebote werden der Technische Beratungsdienst sowie bei Bedarf der regionale IFD herangezogen.

Für einen erfolgreichen Übergang von der Schule oder 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 und Dienststellen. In einigen Bundesländern gibt es hierzu verbindliche Kooperationsvereinbarungen.

Institutionelle Zusammenarbeit

Die BIH arbeitet auf Bundesebene im Auftrag und Interesse der Integrationsämter mit einer ganzen Reihe von Institutionen zusammen. Aktuell ist sie in mehr als 50 Gremien bei anderen Trägern vertreten, dazu gehören unter anderem die Bundesagentur für Arbeit (BA), das BMAS, die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), die gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), REHADAT, das Deutsche Institut für Normung e. V. sowie der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Außer-

dem sitzt die BIH in Beiräten von Projekten und in der Jury von Preisverleihungen. Nachfolgend sind einige aktuelle Beispiele aus dieser Arbeit aufgelistet.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die BIH haben im Juli 2017 in Berlin eine Vereinbarung mit dem Titel „Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ zur engen Zusammenarbeit, einem regelmäßigen fachlichen Austausch und zu gemeinsamen Aktivitäten unterzeichnet. Ziel ist es, die Chancen einer beruflichen Teilhabe für schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt spürbar zu verbessern. Die gemeinsamen Handlungsfelder sind unter anderem der Übergang Schule – Beruf, die Anbahnung und Einmündung in betriebliche Ausbildung und Beschäftigung und die Beschäftigungssicherung.

Auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR), in der alle Rehabilitations- und Leistungsträger zusammengeschlossen sind, war die BIH 2017 an verschiedenen Projekten und Arbeitskreisen beteiligt. Zum Beispiel bei der Weiterentwicklung der Gemeinsamen Empfehlung „Prävention nach § 3 SGB IX“ sowie „Reha-Prozess“.

Die BIH ist Mitglied im Beirat „rehapro – Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation“ und in einigen Bundesländern auch Kooperationspartner der BA und der gesetzlichen Rentenversicherung bei Projekten zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit und damit dem Verbleib der Betroffenen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Mit dem BTHG ist im SGB IX für die Integrationsämter die Möglichkeit geschaffen worden, in Inklusionsbetrieben Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu unterstützen. Die BIH ist Mitglied im Beirat eines entsprechenden Modellvorhabens des Bundesgesundheitsministeriums.

Die Evaluation des BMAS zur Wirkung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird von den Integrationsämtern aktiv unterstützt.

Ab dem 1. Juli 2018 ist die BIH erstmalig vertreten im Ausschuss für Fragen behinderter Menschen des Bundesinstituts für Berufsbildung gemäß § 95 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Am 14. Juni 2018 traf sich der BIH-Vorstand zu seinem jährlichen Gespräch mit Vanessa Ahuja, Leiterin der Abteilung V (Teilhabe) beim BMAS. Es bot die Gelegenheit zu einem intensiven Austausch zu aktuellen Fragen im Schwerbehindertenrecht sowie zum anstehenden Gesetz-

gebungsverfahren zur Novellierung des Sozialen Entschädigungsrechts einschließlich der Kriegsofopferfürsorge.

Interne Kooperation

Die BIH organisiert und moderiert die Abstimmung der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten untereinander im Interesse einer einheitlichen Rechtsanwendung bei der Durchführung der gesetzlichen Aufgaben, der Erstellung von Arbeitsgrundlagen und der Erarbeitung von Empfehlungen sowie zur Weiterentwicklung des beruflichen Behindertenrechts und des Sozialen Entschädigungsrechts. Neben dem BIH-Vorstand gibt es für beide Rechtsbereiche Fach- und Arbeitsausschüsse (siehe S. 61). Einmal im Jahr tagt die Jahreshauptversammlung der BIH. Die BIH hält ein internes Qualifizierungsprogramm für die Mitarbeiter der Integrationsämter, Hauptfürsorgestellten und Integrationsfachdienste vor. Jährlich finden – je nach Bedarf – zwischen 25 und 30 Veranstaltungen statt.

Im Vorfeld des BTHG hat die BIH in 2014 mit ihren „10 Thesen“ aus fachpolitischer Sicht Vorschläge unterbreitet, wie Verbesserungen für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben zu erreichen sind. Nach Inkrafttreten der Reform war ein Rück- und Ausblick geboten: Was wurde von den 10 Thesen im Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt? Welche neuen Aufgaben für die Integrationsämter ergeben sich aus den Änderungen im SGB IX?

Die „10 Thesen 2018“ geben dazu eine Bestandsaufnahme und formulieren die aktuellen fachlichen Anforderungen der Integrationsämter (vgl. Seite 14).

10 THESEN DER BIH

Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderung im beruflichen Kontext

Im Herbst 2014 zeichnete sich eine umfangreiche Reform des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch (SGB IX) ab. Das Bundes-
teilhabegesetz (BTHG) ist nach einem langen und ausführlichen Diskussions- sowie Beteiligungsprozess insbesondere auch
der Menschen mit Behinderungen und ihrer Verbände Ende 2016 in Kraft getreten. Mit ihm verbunden sind Änderungen
des SGB IX sowie weiterer Gesetze. Die Änderungen vollziehen sich in vier Stufen jeweils zu Beginn der Jahre 2017, 2018,
2020 sowie 2023.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat mit ihren 10 Thesen im Herbst 2015 aus fachpolitischer Sicht Vorschläge unterbreitet und Lösungen angeboten, wie Verbesserungen und mehr Chancen und Perspektiven für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben zu erreichen sind. Nach Inkrafttreten des BTHG ist aus Sicht der BIH ein Rück- und Ausblick geboten: Was wurde von den 10 Thesen im Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt? Welche neuen Aufgaben für die Integrationsämter ergeben sich aus den Änderungen im SGB IX?

Die 10 Thesen der BIH aus dem Herbst 2015 lauten:

1. Der Schwerbehinderten-Status muss beibehalten werden
2. Wir bieten Beratung aus einer Hand
3. Wir übernehmen Verantwortung beim Übergang Schule/WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt
4. Die Reha-Träger nutzen die Integrationsfachdienste stärker als bisher
5. Inklusionsbetriebe müssen erhalten und ausgebaut werden
6. Ausbildung kann flexibler gestaltet werden
7. Reha-Träger zahlen laufende Lohnkostenzuschüsse
8. Der Sonderkündigungsschutz wird modifiziert
9. Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung werden gestärkt
10. Eine solide finanzielle Grundlage ist wichtig

Die Thesen wurden mit dem BTHG zum Teil umgesetzt. Der Gesetzgebungsprozess gibt Anlass, die Thesen wie folgt weiterzuentwickeln:

Präambel

Die Integrationsämter sind seit Jahrzehnten wichtige Partner der schwerbehinderten Menschen und ihrer Arbeitgeber in den Betrieben und Dienststellen. Sie stehen im engen Dialog mit den Schwerbehindertenvertretungen, den Inklusionsbeauftragten sowie den betrieblichen Funktionsträgern. Sie leisten damit einen

unverzichtbaren Beitrag zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen.

Schrittweise haben die Integrationsämter darüber hinaus weitere Aufgaben übernommen. Die in ihrem Auftrag tätigen Integrationsfachdienste führen Berufliche Orientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarfen durch. Die Integrationsämter gewähren Leistungen zur Förderung und zum Ausbau des Beschäftigungsangebotes der Inklusionsbetriebe. Sie setzen Bundesprogramme um und fördern den Übergang aus der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt. Sie gestalten einen inklusiven Wandel der Arbeitswelt aktiv mit. Die Integrationsämter sind gemeinsam mit ihren Partnern gut aufgestellt für einen modernen und inklusiven Arbeitsmarkt!

Dies war für die Integrationsämter der Anlass, den SGB IX-Reformprozess mit ihren 10 Thesen zu begleiten. Die BIH wird die Fachkompetenz und Erfahrung der Integrationsämter auch weiterhin in die fachpolitische Diskussion einbringen. Die Integrationsämter sehen das BTHG als notwendige Weiterentwicklung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft und im Arbeitsleben. Dem ersten Schritt müssen weitere folgen. Anregungen hierfür enthält der vorgenommene Rück- und Ausblick.

Köln, im März 2018

1

Der Schwerbehinderten-Status ist ebenso wie die Gleichstellung erhalten geblieben und weiterhin Grundlage einer bedarfsgerechten Unterstützung. Der Behinderungsbegriff wurde in Anlehnung an die ICF-Kriterien modifiziert. Es wird auf die absehbare Konsequenz für die Aufgaben und Ausgaben der Integrationsämter hingewiesen, da ein erweiterter Behinderungsbegriff zu einer erhöhten Feststellung von (Schwer-)Behinderungen bzw. Gleichstellungen führen kann.

2

Die Beratung aus einer Hand, die Begleitung in Arbeit durch die Integrationsämter ist erhalten geblieben. Die BIH setzt sich dafür ein, dass das Angebot des Technischen Beratungsdienstes, der vorhandenen Berater bei den Kammern und den beauftragten Integrationsfachdiensten (IFD) den Arbeitgebern und Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung auch weiterhin zur Verfügung steht.

3

Die BIH ist überzeugt, dass sich der Übergang aus inklusiven Schulen in die Betriebe und Dienststellen so weit wie möglich fortsetzen kann und muss. Für die Beteiligung der Integrationsämter an der beruflichen Orientierung für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarfen wurde eine Rechtsgrundlage geschaffen. Die im Rahmen von Modellvorhaben aufgebauten bewährten Strukturen werden weiterentwickelt und können Beschäftigungsalternativen zur WfbM erschließen. Außerdem können sich die Integrationsämter an dem ebenfalls neu ins SGB IX aufgenommenen Budget für Arbeit, das primär in der Zuständigkeit der Eingliederungshilfe liegt, mit Leistungen aus der Ausgleichsabgabe sowie mit Unterstützung durch den IFD beteiligen.

4

Das BTHG setzt das bewährte flächendeckende Netz der IFD weiterhin voraus. Umso wichtiger ist es, dass die Rehabilitationsträger das qualifizierte Angebot der IFD stärker als bisher in ihre Leistungen (stufenweise Wiedereingliederung sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) einbinden und vergüten. Jobcenter und Rentenversicherungsträger können nach § 11 SGB IX (Stichwort rehapro) zusätzliche innovative Maßnahmen zur Stärkung der Rehabilitation und zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt modellhaft durchführen. Die Integrationsämter und die Integrationsfachdienste beraten und begleiten in ihrer täglichen Praxis schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber, um Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und zu sichern. Die Integrationsämter verfügen über langjährige Erfahrungen bei der Begleitung der Einführung des BEM. Sie sind gemeinsam mit ihren Fachdiensten (Integrationsfachdienste und Technischer Beratungsdienst) in Betrieben und Dienststellen präventiv tätig. Die BIH begrüßt es daher ausdrücklich, wenn die Integrationsämter diese Expertise als Netzwerkpartner von Jobcentern und Rentenversicherungsträgern einbringen.

5

Inklusionsbetriebe sind ein echtes Erfolgsmodell! Der Gesetzgeber hat sie daher für die Gruppe der schwerbehinderten langzeitarbeitslosen Menschen sowie für die psychisch kranken behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen geöffnet. Der Bund fördert die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben in den kommenden Jahren mit 150 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds. Gleichzeitig hat er die Rehabilitationsträger mit in die finanzielle, aufgrund des beibehaltenen Maßnahme-Charakters allerdings nur zeitlich befristete, Verantwortung genommen. Die BIH steht dafür, dass die Inklusionsbetriebe auch künftig vor allem der Zielgruppe der Menschen mit besonderen Schwerbehinderungen offenstehen.

6

Eine Änderung des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung ist im Zuge des BTHG nicht erfolgt. Die Diskussionen und Anhörungen der letzten Monate haben aber gezeigt, dass sich gerade bei den Fachpraktiker-Ausbildungen eine wachsende Akzeptanz einstellt. Fachpraktiker und Anlernertätigkeiten eröffnen Menschen mit Einschränkungen einen Zugang auf den ersten Arbeitsmarkt, ohne die bewährte duale Ausbildung in Frage zu stellen. Die im SGB IX neu vorgesehenen anderen Leistungsanbieter neben den Werkstätten für behinderte Menschen können hierbei eine Brückenfunktion übernehmen. Die BIH setzt sich dafür ein, dass das Angebot an theoriereduzierten Ausbildungen stetig erweitert wird und Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderungen noch stärker genutzt werden.

7

Mit dem Beschäftigungssicherungszuschuss und der personellen Unterstützung leisten die Integrationsämter im Rahmen ihrer durch die Ausgleichsabgabe begrenzten finanziellen Möglichkeiten langfristige laufende Zahlungen zum Erwerb und Erhalt eines Arbeitsverhältnisses für schwerbehinderte Beschäftigte. Gerade die Gewährung von Eingliederungszuschüssen durch die Bundesagentur für Arbeit stellt einen wichtigen Baustein für den Zugang auf den ersten Arbeitsmarkt und speziell in Inklusionsbetrieben dar. Um eine nachhaltige Beschäftigung zu sichern, sollten sich die Reha-Träger unter Ausschöpfung ihrer gesetzlichen Möglichkeiten an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben beteiligen. Sie sollten Arbeitsverhältnisse ebenfalls langfristig fördern.

8

Der Sonderkündigungsschutz als Aufgabe der Integrationsämter ist vom Gesetzgeber nicht geändert worden. Allerdings hat der Gesetzgeber eine Unwirksamkeitsklausel für die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen aufgenommen, wenn die Schwerbehindertenvertretung durch den Arbeitgeber zuvor nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde. Die präventiven Aufgaben der Integrationsämter wurden u.a. beim Abschluss von Inklusionsvereinbarungen weiter gestärkt. Die Integrationsämter sehen ihre erweiterten Präventionsaufgaben als sinnvoll an. Sie weisen aber auf den damit einhergehenden gesteigerten Personalbedarf hin.

9

Die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen wurden daneben durch eine erleichterte Freistellung sowie Heranziehung und einen erweiterten Schulungsanspruch gestärkt. Die Aufgabe als „Rehabilitations-Lotse“ fällt ihnen durch den vom Gesetzgeber weiter ausgebauten Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation vor Rente“ in den kommenden Jahren neben den weiteren betrieblichen Akteuren unweigerlich zu. Die Integrationsämter werden die hierfür erforderlichen Schulungen der Schwerbehindertenvertretungen anbieten. Die BIH wird ihre erfolgreichen bundesweiten Schulungsstandards entsprechend weiterentwickeln.

10

Obwohl sich der Bundesrat im Gesetzgebungsverfahren der Forderung der BIH angeschlossen hatte, die Höhe der jährlichen Abführungen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds des Bundes zu reduzieren, ist der Bundestag dem nicht gefolgt. Fest steht, dass bereits heute über 60 Prozent der Einnahmen der Integrationsämter langfristig gebunden sind (u.a. für Inklusionsbetriebe, Integrationsfachdienste, Arbeitsassistenten, Beschäftigungssicherungszuschuss und personelle Unterstützung). Diese Entwicklung wird sich durch die neuen Aufgaben der Integrationsämter im Zuge des BTHG fortsetzen. Hinzu kommt, dass aufgrund der demographischen Entwicklung für die nächsten 10 bis 12 Jahre von steigenden Zahlen schwerbehinderter Menschen auszugehen ist. Die Generation der geburtenstarken Jahrgänge tritt in die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen ein. Gleichzeitig entlasten die Integrationsämter durch ihre Leistungen die Rehabilitationsträger, vor allem die Arbeitsagentur, die Jobcenter, die Rentenversicherung und die Träger der Eingliederungshilfe, in erheblichem Umfang. Die BIH begrüßt weitere Aktivitäten der Länder hinsichtlich einer nachhaltigen Finanzierung der Integrationsämter.

1.4 Perspektiven

Neben der Umsetzung des novellierten SGB IX gibt es weitere fachliche Themen, die die Arbeit der Integrationsämter in den nächsten Jahren wesentlich bestimmen werden. Außerdem stehen für die BIH Projekte in eigener Sache an.

In eigener Sache – die BIH wird größer

Die BIH ist in 2017 zum ersten Mal seit der deutschen Wiedervereinigung wieder größer geworden – die Hauptfürsorgestelle des Personalmanagements der Bundeswehr wurde neues Mitglied. In den Jahren 2015/2016 ist durch ein Gesetzgebungsverfahren die Soldatenversorgung und -fürsorge aus dem Zuständigkeitsbereich der kommunal oder auf Länderebene organisierten Hauptfürsorgestellen herausgenommen und auf den Bund übertragen worden. Die bestehenden Hauptfürsorgestellen haben aktiv den Neuaufbau unterstützt. Das Personalmanagement der Bundeswehr war seitdem immer Gast in allen relevanten BIH-Veranstaltungen. Auf der Jahreshauptversammlung votierten die Mitglieder einstimmig für den Beitritt zum 01.01.2018.

Die BIH ist in Anknüpfung an das anstehende Gesetzgebungsverfahren zum SGB XIII und damit der Ablösung des Bundesversorgungsgesetzes und seiner Nebengesetze auf die Länder zugegangen mit dem Angebot, der Versorgungsverwaltung eine Plattform für einen fachlichen Austausch und ein gemeinsames Fortbildungsangebot zu unterbreiten.

Die BIH hat sich und ihr Angebot auf Veranstaltungen der Versorgungsverwaltung vorgestellt:

- Länderreferentenbesprechung am 04.04.2017 in Hamburg
- Tagung des Arbeitskreises Soziales Entschädigungsrecht und Schwerbehindertenrecht am 18.05.2017 in Suhl
- Tagung der Leitungen der Versorgungsverwaltungen der Länder am 26.09.2017 in Hildesheim
- Überregionaler Erfahrungsaustausch zu Grundsatzfragen des Sozialen Entschädigungsrechts auf Einladung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales am 08.11.2017 in Potsdam.

Einher mit der Vorstellung der BIH erging das Angebot für die Versorgungsverwaltung, fünf Fortbildungen über die BIH-Geschäftsstelle zu organisieren und abzuwickeln.

Vorstellung und Angebot sind seitens der Länder, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesrechnungshofes, des Personalmanagements der Bundeswehr

und der Träger der Versorgungsverwaltung positiv aufgenommen worden.

Sodass als nächster Schritt in einem gemeinsamen Workshop am 12./13. April 2018 in Kassel die grundsätzlichen Fragestellungen einer möglichen künftigen Zusammenarbeit besprochen wurden. Das erfreuliche Ergebnis der gegenseitigen Abstimmungen und Gespräche ist: Alle Versorgungsverwaltungen haben ihre Bereitschaft, der BIH beizutreten, erklärt. Am 18. September trafen sich die Versorgungsverwaltungen mit der BIH wieder in Kassel zu einem ersten Arbeitstreffen, um die praktischen Fragen der künftigen Zusammenarbeit zu klären: künftige Rechtsform der BIH, Struktur von Vorstand und Fachbeziehungsweise Arbeitsausschüssen, Fortbildungen, Öffentlichkeitsarbeit und Finanzen. Zum 01.01.2019 wird die BIH sich damit deutlich vergrößern.

SBV-Wahlen 2018

Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 finden in den Betrieben und Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Menschen beschäftigt werden, die regelmäßigen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Für die Integrationsämter ist die SBV ein entscheidender Partner im Betrieb. Ihr Engagement wird hochgeschätzt. Deshalb ist es den Integrationsämtern ein Anliegen, dass die Wahl zu einem Erfolg wird. Sie unterstützen die Vorbereitung der SBV-Wahl mit Kursen, Informationsmaterial und einem umfassenden – auch interaktiven – Angebot im Internet (SBV WAHL KOMPAKT).

Apropos Kurse: Für die Stellvertretung der Vertrauensperson sind mit der Novellierung die Einschränkungen bei der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen wenn auch nicht komplett entfallen, so doch zumindest deutlich gelockert worden. Die Integrationsämter rechnen daher mit einer zukünftig verstärkten Nachfrage nach Kursen und Informationsveranstaltungen.

Um den Anfragen der Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber, aber auch vieler Inklusionsteams und der Schwerbehindertenvertretungen besser gerecht zu werden, wird das E-Learning Angebot ausgebaut.

Arbeiten 4.0

Es ist schon viel erreicht worden, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geht. Gleichzeitig ist die nächste Herausforderung bereits da: Arbeit 4.0 – die Digitalisierung der Arbeitswelt. Hier entstehen – nicht nur für behinderte Menschen – Chancen wie Risiken gleichermaßen.

Die Industrie sowie die Verwaltung stehen vor einer neuen Welle der Automatisierung und Digitalisierung durch die Vernetzung von Maschinen und Anlagen. Smartphone und Laptop ermöglichen das Arbeiten an jedem Ort und rund um die Uhr. Die Grenzen zwischen Direktionsrecht des Arbeitgebers und Selbstbestimmung des Arbeitnehmers verschwimmen. Dies kann sich für beide Seiten zum Fluch, aber auch zum Segen entwickeln. Für Beschäftigte mit und ohne Behinderung kann die neue Technik zusammen mit der Möglichkeit einer flexiblen Arbeitsgestaltung auch eine enorme Hilfe sein, wenn es darum geht, Beruf, Gesundheit und Familienleben zu vereinbaren. Darüber hinaus bieten moderne Technologien auch neue und individuelle Möglichkeiten der Unterstützung für behinderte Menschen.

Um optimale Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen zu schaffen, werden die Integrationsämter diesen Wandel in der Arbeitswelt eng begleiten. An erster Stelle steht hierbei der Technische Beratungsdienst. Um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden, haben die Technischen Berater der Integrationsämter ein Positionspapier entwickelt, das die künftige Arbeit skizziert.

Demografie und Finanzen

Die Einnahmesituation der Integrationsämter bei der Ausgleichsabgabe ist seit Jahren relativ konstant. Aber die Prognose geht von einem allmählich sinkenden Aufkommen aus. Gleichzeitig ist mit einem wachsenden Bedarf an Unterstützungsleistungen zu rechnen. Grund hierfür ist einmal der demografische Wandel: Er lässt die Belegschaften altern und den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter steigen. Zum anderen setzt sich die schulische Inklusion erfreulicherweise immer mehr im Wechsel von der Schule auf den ersten Arbeitsmarkt fort. Dass diese Prozesse noch nicht zu geminderten 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. Dies wird sich aber mittelfristig ändern und die Integrationsämter vor steigende finanzielle Herausforderungen stellen.

POSITIONSPAPIER

Der Technische Beratungsdienst der Integrationsämter:

Die Technischen Berater sind Ingenieurinnen und Ingenieure mit hoher Praxiserfahrung und ausgeprägtem Fachwissen. Sie kennen die verschiedenen Beeinträchtigungen mit ihren Auswirkungen sowie den Nischenmarkt der behinderungskompensierenden Technologien.

In einem Strategieworkshop im April 2017 haben die Ausschussmitglieder des Technischen Beratungsdienstes der BIH auf der Grundlage einer aktuellen SWOT-Analyse¹, Stärken, Schwächen sowie Chancen und Risiken erhoben. Auf Basis dieser Erkenntnisse und der aktuellen Anforderungen – unter Berücksichtigung der Novellierung des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) – ist das beiliegende Positionspapier entstanden.

Zielsetzung der Technischen Beraterinnen und Berater der Integrationsämter war es, ein bundesweit einheitliches Verständnis ihres Handelns und eine möglichst einheitliche Herangehensweise zu erarbeiten sowie eine Strategie für die Zukunft zu entwickeln.

Im folgenden Positionspapier werden das Leitbild, die Kompetenzen und Qualitäten und das Aufgabenverständnis der Technischen Beraterinnen und Berater der Integrationsämter beschrieben.

Positionspapier der Technischen Berater der Integrationsämter 2017

Leitbild Die Technischen Beraterinnen und Berater der Integrationsämter verstehen sich als verlässliche Dienstleister für interne und externe Kunden. Die Arbeit der Ingenieurinnen und Ingenieure der Integrationsämter kombiniert technische, ergonomische, organisatorische und sicherheitsrelevante Fragestellungen – sie erbringen so verschiedene Leistungen aus einer Hand. Sie engagieren sich für passgenaue, individuelle Gestaltungslösungen vor Ort und sichern so Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen und sind damit eine wichtige Säule der Integrationsämter bei der Umsetzung des BTHG. Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter begleiten den Wandel in der Arbeitswelt aufmerksam, zeigen Chancen und Risiken auf und erkennen die Möglichkeiten für die behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Kompetenz für Kunden vor Ort Die Technischen Beraterinnen und Berater der Integrationsämter verstehen sich als kerngeschäftsunterstützender Dienstleister für interne und externe Kunden. Mit ihren fachtechnischen Gutachten liefern sie eine fundierte Entscheidungsgrundlage auf Basis der vor Ort erhobenen Erkenntnisse. Dabei folgen sie einem der Grundsätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, dem TOP-Prinzip (Technik – Organisation – Person).

Das vorrangige Ziel ist es, Menschen mit Behinderung ein selbstständiges Arbeiten ohne fremde Hilfe mittels Einsatz behinderungskompensierender Technologien zu ermöglichen. Wo dies nicht möglich ist, werden Produktionsprozesse analysiert und organisatorische Maßnahmen empfohlen. Arbeitgebern wird mit dieser Verfahrensweise die nachhaltige Wertschöpfung und schwerbehinderten Menschen eine nachhaltige Sicherung der individuellen Leistungsfähigkeit ermöglicht. Erst danach werden nachrangige Leistungen wie Unterstützungs-, Assistenz- oder andere Beschäftigungssicherungsmaßnahmen empfohlen. Diese Vorgehensweise sichert den Integrationsämtern einen zweckentsprechenden Einsatz der endlichen Mittel der Ausgleichsabgabe.

Professionalität und Qualität Ihre Professionalität sichern die Technischen Beraterinnen und Berater mit ihrem Qualitätsmanagement (Quasi). Zur Ermittlung des individuellen betrieblichen Bedarfs bedienen sich die Ingenieurinnen und Ingenieure analytischer Erhebungsmethoden wie der Profilvergleichsmethodik. In dieser Methodik werden die individuellen Fähigkeiten der betreffenden Person mit den arbeitsplatzspezifischen Anforderungen verglichen. Mög-

¹ Dt. Abk. für Analysis of strengths, weakness, opportunities and threats; die Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse stellt eine Positionierungsanalyse der eigenen Aktivitäten gegenüber dem Wettbewerb dar.

liche Differenzen zeigen Bereiche auf, die der Kompensation bedürfen. Hierfür entwerfen die Ingenieurinnen und Ingenieure gemeinsam mit allen Beteiligten passgenaue, adaptive Lösungen, die den produktiven Einsatz des schwerbehinderten Menschen gewährleisten.

Neben ihren fachtechnischen Kompetenzen verfügen die Technischen Beraterinnen und Berater über ein hohes Maß an Moderations- und Kooperationsfähigkeit. Sie verstehen die Sprache der Arbeitgeber und bieten somit eine technische Beratung auf Augenhöhe. Ebenso sind sie in der Lage, Arbeitgebern die Grundsätze des Verwaltungshandelns zu erläutern. Diese Dolmetscher- und Vermittlungsfunktion zwischen den Beteiligten sichert eine zielorientierte Kommunikation im Sinne des Erhalts und der Sicherung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen.

Das Beratungs- und Leistungsportfolio der Technischen Berater beinhaltet die folgenden Themenschwerpunkte:

- Technische Beratung: Planung und Empfehlung von adaptiven Technologien
- Wirtschaftliche Beratung: Prüfung einer angemessenen und marktüblichen Preisgestaltung
- Ergonomie: Anpassung der Arbeit an den Menschen
- Gutachterliche Tätigkeit: Fertigen von gerichtsfesten Gutachten
- Planung und Gestaltung von barrierefreien Arbeitsplätzen und Wohnraum
- Arbeitssicherheit: Wahrung der persönlichen Schutzziele
- Barrierefreies Bauen: Bedarfsgerechte Gestaltung
- Logistik: Einsatz von unterstützenden Technologien in der Kommissionierung
- Organisation: Ablauf von Arbeitsabläufen
- Fortbildung für Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und Interessenvertreter
- Technische Gremienarbeit
- Strukturverantwortung und Controlling der externen Berater bei den Kammern (soweit vorhanden)

(Zukünftige) Handlungsfelder

Prävention war schon in der Vergangenheit ein wichtiges Anliegen der Ingenieurinnen und Ingenieure der Integrationsämter; mit dem BTHG erlangt sie einen neuen Stellenwert. In diesem Sinne werden die Technischen Beraterinnen und Berater ihre Kompetenzen weiter ausbauen. Mit der „inkludierten Gefährdungsbeurteilung“ wird ein Beratungsmodul implementiert, welches für Arbeitgeber ein sicheres Fundament für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bietet.

Wünschenswert ist, Arbeitgeber vor einer Antragstellung zu beraten und diesen, im Zusammenwirken mit der beschäftigten Person, passgenaue Gestaltungslösungen zu empfehlen und das Arbeitssystem bedarfsgerecht zu gestalten. In Fällen, in denen nicht klar ist, welcher Mensch mit welcher Behinderung den Arbeitsplatz erhält (häufig bei Inklusionsunternehmen), orientiert sich der Gestaltungsansatz am „Universal-Design“².

Um Arbeitgeber frühzeitig bei Planungen unterstützen zu können, ist die **Präsenz und Bekanntheit des Technischen Beratungsdienstes** in der Region eine wichtige Größe. In diesem Zusammenhang bilden die in einigen Bundesländern etablierten externen Beraterinnen und Berater für Inklusion im Auftrag der Integrationsämter eine wichtige **Schnittstelle zum Arbeitgeber**.

So werden die Technischen Beraterinnen und Berater durch eigene **Seminare und Veranstaltungen** in den Fortbildungsprogrammen der Integrationsämter auch zukünftig vertreten sein. Veröffentlichungen von Best-Practice-Fällen sollen nicht nur in den hauseigenen Printmedien, sondern vermehrt in der Fachpresse publiziert werden, um den Bekanntheitsgrad der Dienstleistung der Technischen Beratungsdienste zu steigern und auf die wirkungsvollen Fördermöglichkeiten der Integrationsämter zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen hinzuweisen.

² Internationales Design-Konzept, das Produkte, Geräte, Umgebungen und Systeme derart gestaltet, dass sie für so viele Menschen wie möglich ohne weitere Anpassung oder Spezialisierung nutzbar sind.

Die Arbeitswelt ist in einem ständigen Wandel und wird sich in Zukunft mit Industrie 4.0 und der **Digitalisierung der Arbeitswelt** weiter und vor allem schneller verändern. Jede Veränderung birgt Chancen und Risiken. Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird das Portfolio **behinderungskompensierender Technologien** erweitern und für **Menschen mit Behinderungen neue Einsatzmöglichkeiten** schaffen. Neue Technologien werden das gewohnte Arbeitssystem aus Mensch-Maschine-Umwelt verändern. Den Technischen Beratungsdiensten der Integrationsämter kommt dadurch eine stärkere Vermittlerrolle zwischen Arbeitgebern, schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung als bisher zu.

Die Technik wird zukünftig verstärkt in den menschlichen Organismus eingreifen und damit die gewohnte Schnittstelle Mensch-Maschine verschwimmen lassen. Prothesen, welche über Gehirnströme steuerbar sind, befinden sich bereits in der Erprobung. Exoskelette – äußere Stützstrukturen für Gliedmaßen – in Form von Orthesen sind schon seit vielen Jahren in der Medizin im Einsatz. Neuere Entwicklungen gehen in Richtung körperunterstützender Roboter, die über Computer beziehungsweise Neuro-Feedback gesteuert werden. Diese werden in der Rehabilitation, im Militär, aber auch in der Industrie Verwendung finden.

Technische und medizinische Hilfsmittel werden zukünftig nicht mehr trennscharf unterschieden werden können. Diese Entwicklung zu begleiten, bedeutet für die Ingenieurinnen und Ingenieure der Integrationsämter eine der kommenden Herausforderungen.

Um die Zukunft aktiv mitzugestalten und die Belange schwerbehinderter Menschen zu vertreten, bringen sich die Ingenieurinnen und Ingenieure mit ihrem Fachwissen in **Gremienarbeiten**, wie Gesetzgebung (Arbeitsausschüsse zu den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)) und Normung (DIN-Ausschuss), ein. Diese Arbeit gilt es zu intensivieren und neue Kontakte zu knüpfen.

Die Anzahl von Menschen mit **psychischen und seelischen Behinderungen** nimmt seit Jahren stetig zu. Dieser Personenkreis kann ebenso von Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation profitieren. Die Ingenieurinnen und Ingenieure der Integrationsämter werden diese Zielgruppe in Zukunft intensiver in den Fokus nehmen und stärker zu berücksichtigen haben.

Strategien

Der Aufbau einer eigenen **BIH-internen Wissensplattform** (TBD-Wiki) ist eine weitere Zukunftsaufgabe. In diesem Zusammenhang prüft der Ausschuss der Technischen Beraterinnen und Berater die bundesweite Möglichkeit der Schaffung eines Expertentums. Ingenieurinnen und Ingenieure an unterschiedlichen Standorten werden sich zu bestimmten Themen spezialisieren und als Ansprechpartner innerhalb des BIH-Netzwerkes den Ingenieuren für differenzierte Fragestellungen zur Verfügung stehen.

Zur einheitlichen und strukturierten Vorgehensweise erstellt der Arbeitsausschuss gemeinsame **Handlungsleitfäden**, die in Arbeitsgruppen von erfahrenen Ingenieurinnen und Ingenieuren erstellt werden und damit einen hohen Praxisnutzen für effektives und effizientes Arbeiten erwarten lassen.

Zukunftsthemen, wie die Digitalisierung der Arbeitswelt, Industrie und Arbeit 4.0 sowie die Mensch-Roboter-Kommunikation, werden aktiv angegangen und mit einem auf die Bedarfe der Ingenieurinnen und Ingenieure zugeschnittenen **Weiterbildungsprogramm** gesichert. Die Aktualität ihres Fachwissens sichern die Technischen Beraterinnen und Berater durch die Teilnahme am Ausschuss, Besuche von Fachmessen, Informationsveranstaltungen, Workshops und Schulungen. Auf diese Weise garantieren die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter eine Beratung auf dem Stand der Technik.

2

SITUATION BEHINDERUNG UND BERUF



Deutschlandweit sind rund 3,3 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. Wie sieht ihre Beschäftigungssituation aus? Und wie entwickelt sich die Arbeitslosigkeit? Darum geht es in diesem Kapitel.

2.1 Personenkreis

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lebten Ende 2017* in Deutschland etwa 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen. Bezogen auf die gesamte Bevölkerung ist dies jeder elfte Einwohner. Von einer Schwerbehinderung spricht man bei einem Grad der Behinderung ab 50.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist darauf hin, dass in den kommenden 10 Jahren zunehmend Menschen aus den geburtenstarken Jahrgängen in die Altersgruppe der 55- bis 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. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist seit der letzten Erhebung um 2 Prozent gestiegen.

* Die Daten werden alle 2 Jahre erhoben. Stichtag der letzten Erhebung: 31.12.2017.

Behinderungen

Die Ursache einer Schwerbehinderung ist zumeist auf eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit zurückzuführen. Dies trifft auf 88 Prozent der 7,8 Millionen schwerbe-

hinderten Menschen zu. Vergleichsweise häufige Arten einer erworbenen Schwerbehinderung sind Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule, Arme und Beine, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Schädigungen der inneren Organe, etwa durch eine Krebserkrankung. Knapp 9 Prozent haben eine Sinnesbehinderung. Bei 3 Prozent der Menschen ist die Behinderung angeboren. Nur 1 Prozent der Behinderungen ist auf einen Unfall oder eine Berufserkrankung zurückzuführen.

Alter

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So sind drei Viertel der schwerbehinderten Menschen älter als 55 Jahre. Mehr als die Hälfte der schwerbehinderten Menschen ist über 65 Jahre. Gut zwei Fünftel – also 3,3 Millionen – sind im erwerbsfähigen Alter.

2.2 Beschäftigung und Beschäftigungsquote

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

Beschäftigung

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sich aus dem Anzeigeverfahren nach dem SGB IX ergibt, ist laut BA in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Von 2007 bis 2016 stieg sie um 245.000 auf 1,05 Millionen. Dieses Wachstum ist wesentlich auf eine höhere Anzahl älterer schwerbehinderter Beschäftigter zurückzuführen: So hat

Schwerbehinderte Menschen 2017

Jahresdurchschnitt, nach Alter und Geschlecht, GdB 50 – 100

Alter	Anzahl	% Alle	% Männer	% Frauen
unter 25 Jahre	303.683	3,9	2,3	1,6
25 bis 45 Jahre	593.559	7,5	4,1	3,6
45 bis 55 Jahre	860.586	11,1	5,5	5,5
55 bis 65 Jahre	1.634.544	21,2	11,1	10,0
über 65 Jahre	4.374.201	56,3	27,6	28,8
Insgesamt	7.766.573	100	50,6	49,4

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018

Entwicklung der Beschäftigungsquote 2010 – 2016

in %

Nach Arbeitgebern	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Private Wirtschaft	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,4	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,5	4,6	4,6	4,7	4,7	4,7	4,7

Schwerbehinderte Beschäftigte 2016*

Nach Alter und Personengruppe	Insgesamt	Männer	Frauen
Alter	1.051.492	576.408	475.084
unter 15 Jahre	**	**	**
15 bis unter 20 Jahre	2.161	1.352	809
20 bis unter 25 Jahre	11.922	6.893	5.029
25 bis unter 30 Jahre	24.078	12.831	11.247
30 bis unter 35 Jahre	34.907	18.304	16.603
35 bis unter 40 Jahre	47.493	24.696	22.796
40 bis unter 45 Jahre	67.712	35.511	32.201
45 bis unter 50 Jahre	137.591	71.902	65.689
50 bis unter 55 Jahre	223.633	119.630	104.003
55 bis unter 60 Jahre	277.355	155.063	122.292
60 Jahre und älter	224.614	130.216	94.398
Keine Zuordnung möglich	**	**	**
Personengruppe			
Auszubildende	7.229	4.204	3.026
Schwerbehinderte Menschen	867.776	473.847	393.928
Gleichgestellte Menschen	174.432	96.305	78.127
Sonstige Personen***	2.054	2.051	3

* Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 163 Absatz 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, Deutschland, Gebietsstand März 2018, Durchschnittswerte 2016

** 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.

*** Zum Beispiel Inhaber von Bergmannsversorgungsscheinen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

die Beschäftigung in der Altersgruppe 55 Jahre und älter gegenüber 2007 um 72 Prozent (210.000) zugenommen. Gleichzeitig ging die Zahl der Beschäftigten in der mittleren Altersgruppe zwischen 35 bis unter 45 Jahre zurück.

Von den 1.051.492 Beschäftigten hatten 868.000 einen Grad der Behinderung von mindestens 50 und 174.500 von ihnen waren schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Anteile dieser Gruppen innerhalb der Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Außerdem waren 7.230 schwerbehinderte Auszubildende gemeldet. Ihre Zahl ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar um fast ein Viertel, das entspricht einem Plus von 1.800 Auszubildenden.

Die Beschäftigung bei Arbeitgebern mit bis zu 20 Arbeitsplätzen wurde 2015 durch eine repräsentative Teilerhebung ermittelt. Danach waren hochgerechnet 168.000 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen bei diesen Arbeitgebern beschäftigt. Gegenüber 2010 nahm ihre Zahl um 21 Prozent (29.000) zu. Zum Vergleich: Die Gesamtbelegschaft stieg bei diesen Arbeitgebern im gleichen Zeitraum um 5 Prozent.

Beschäftigungsquote

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen hat sich in den letzten Jahren nicht verändert. Für das Jahr 2016 ergab das Anzeigeverfahren eine Quote von 4,7 Prozent. Bei den öffentlichen Arbeitgebern betrug sie das fünfte Jahr in Folge 6,6 Prozent. Die höchste Beschäftigungsquote erreichten wiederum die Bundesbehörden mit 10 Prozent. Bei den privaten Arbeitgebern betrug die Beschäftigungsquote 4,1 Prozent. Sie erfüllten somit zwar nicht die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent, konnten aber das gute Ergebnis des Jahres 2015 wiederholen.

Private und öffentliche Arbeitgeber

Rund 70 Prozent aller mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze befanden sich in der Privatwirtschaft, 30 Prozent im öffentlichen Dienst. Dabei waren im Jahr 2016 insgesamt über 160.000 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Sie besetzten – einschließlich Mehrfachanrechnungen – etwa 1.078.500 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Das waren 1,9 Prozent oder 20.500 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen privaten Arbeitgeber betrug 2016 rund 148.000. Sie besetzten etwa 743.500 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Das waren 1,7 Prozent oder rund 12.500 Arbeitsplätze

mehr als 2015. Bei öffentlichen Arbeitgebern waren knapp 335.000 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Gegenüber 2015 ist die Zahl der Arbeitsplätze um rund 8.000 gestiegen (2,4 Prozent).

Die Pflichtquote von 5 Prozent haben dennoch etwa 122.800 Arbeitgeber nicht erfüllt und rund 41.000 von ihnen beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Dagegen besetzten 37.500 Arbeitgeber 5 oder mehr Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Die Quote bei Betrieben mit 250 bis 500 Arbeitsplätzen lag bei 4,3 Prozent. Betriebe mit 500 bis 1.000 Arbeitsplätzen kamen auf eine Quote von 4,7 Prozent und acht Großkonzerne in Deutschland mit insgesamt 1.113.400 Arbeitsplätzen erreichten eine Quote von 6,6 Prozent.

Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Mit über 250.000 Arbeitsplätzen – einem Viertel aller angezeigten Beschäftigungsverhältnisse – ist die öffentliche Verwaltung inzwischen der bedeutendste Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen. Dicht gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe mit fast gleicher Zahl an Arbeitsplätzen (247.000). Auch das Gesundheits- und Sozialwesen spielt eine wichtige Rolle: Mehr als jeder achte schwerbehinderte Beschäftigte arbeitet dort (135.650).

2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Ende 2017 waren laut BA 162.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosigkeit ist von 2016 auf 2017 bei schwerbehinderten Menschen geringer gesunken (5 Prozent) als bei Menschen ohne Schwerbehinderung (6 Prozent).

Schwerbehinderte Arbeitslose

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen profitierten zuletzt die Jüngeren sowie Personen in den mittleren Altersgruppen.

Im mehrjährigen Vergleich lag die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2017 um 2 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2008. Die Arbeitslosigkeit von nicht schwerbehinderten Menschen hingegen sank im gleichen Zeitraum um fast ein Viertel. In der Gruppe der schwerbehinderten Menschen ab 55 Jahre stieg die Arbeitslosigkeit von 2008 bis 2017 um 52 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Gleichaltrigen ohne Schwerbehinderung nahm die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum um 21 Prozent zu. 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 geänderte statistische Erfassungen zurückzuführen.

Qualifikation

Im Durchschnitt sind schwerbehinderte Arbeitslose etwas höher qualifiziert als Arbeitslose ohne Schwerbehinderung. Im Jahr 2017 hatten von den schwerbehinderten Arbeitslosen rund 60 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es knapp 51 Prozent.

Im SGB-III-Bereich (Arbeitslosenversicherung) verfügen schwerbehinderte Arbeitslose wie nichtschwerbehinderte Arbeitslose zu rund 75 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Anders im SGB-II-Bereich (Grundsicherung für Arbeitsuchende, „Hartz IV“): Hier lag der Anteil mit einem Berufsabschluss bei schwerbehinderten Menschen höher als bei nicht schwerbehinderten Menschen (49 Prozent im Vergleich zu 38 Prozent).

Die Hälfte der 162.000 schwerbehinderten Arbeitslosen suchte 2017 nach einer Tätigkeit als qualifizierte Fachkraft. Rund 14.000 – etwa 8 Prozent – wollten in einem hoch qualifizierten Beruf arbeiten. Mehr als ein Drittel (58.000) suchte eine Helfertätigkeit. Zum Vergleich: Bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung planten gut ein Drittel (rund 875.000) als Fachkraft und insgesamt 11 Prozent (257.000) als Hochqualifizierte zu arbeiten. Für 47 Prozent (rund 1,1 Millionen) kam lediglich eine Helfertätigkeit infrage.

Von den 82.000 schwerbehinderten Arbeitslosen, die nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene suchten, strebten knapp 22.000 eine Arbeit im Objektschutz an, 10.000 suchten nach einer Tätigkeit in Büro- oder Sekretariats-

berufen, knapp 7.000 im Bereich Gebäudetechnik und gut 5.000 als Fahrzeugführer im Straßenverkehr. Weitere angestrebte Berufszweige waren: Verkauf, Maschinenbau und Betriebstechnik, Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege sowie Hotellerie.

Dauer der Arbeitslosigkeit

Schwerbehinderte Arbeitslose tun sich trotz vergleichbarer Qualifikation schwerer als Menschen ohne Schwerbehinderung, wieder in Beschäftigung zu kommen. Sie hatten 2017 mit durchschnittlich 3 Prozent deutlich geringere Chancen, ihre Arbeitslosigkeit innerhalb eines Monats zu beenden – bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung waren es 7 Prozent. Im Jahr 2017 haben 59.000 schwerbehinderte Arbeitslose eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen. Davon fanden 9.500 (16 Prozent) eine Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung. Auf Rang 2 folgte der Handel, in dem 6.800 Arbeitslose eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahmen.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Arbeitslosen ist erkennbar höher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Im Jahr 2017 waren schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich 86 Wochen arbeitslos, ohne Schwerbehinderung betrug die Dauer 69 Wochen. Schwerbehinderte Arbeitslose, die ihre Arbeitslosigkeit im Jahr 2017 beenden konnten, waren bis dahin durchschnittlich 52 Wochen arbeitslos gewesen. Dagegen lag die Dauer bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung bei rund 37 Wochen. Diese geringere Dynamik bei der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen hat zur Folge, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei schwerbehinderten Menschen deutlich höher ist als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen – 44 Prozent gegenüber 35 Prozent.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2014 – 2017

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2014	2.898.388	6,7	181.110
2015	2.794.664	6,4	178.809
2016	2.690.975	6,1	170.508
2017	2.532.837	5,7	162.373

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

FINANZIERUNG MITTEL DER AUSGLEICHSABGABE

3



Die Leistungen der Integrationsämter werden über die Ausgleichsabgabe finanziert. Die Integrationsämter erheben sie bei den Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht nicht oder nur teilweise erfüllen. Die Ausgleichsabgabe hat zwei Funktionen: eine Ausgleichs- und eine Antriebsfunktion. Auf der einen Seite ermöglicht sie einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen und denen teilweise zusätzliche Kosten entstehen. Auf der anderen Seite soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

3.1 Einnahmen

Das Gesamtaufkommen an Ausgleichsabgabe ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Im Jahr 2017 waren es fast über 642 Millionen Euro. Die Integrationsämter haben damit fast 14 Prozent (78 Millionen Euro) mehr an Ausgleichsabgabe eingenommen als 2016.

Die Einnahmen der Integrationsämter durch die Ausgleichsabgabe sind in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Grund dafür ist zum einen die „Anpassungsklausel“ in § 160 Absatz 3 SGB IX. Die gestaffelten Zahlbeträge für unbesetzte Pflichtarbeitsplätze erhöhten sich für die Arbeitgeber in den Jahren 2012 und 2016 pro Monat um jeweils gut 10 Prozent. Die Steigerung der Ausgleichsabgabe ist an die Entwicklung der Bezugsgröße* gekoppelt.

* Bezugsgröße (§ 18 Absatz 1 SGB IV) = Durchschnittsgelt aller Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr.

Zum anderen ist die Steigerung der guten Entwicklung des Arbeitsmarkts geschuldet. Seit Jahren steigt die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in Deutschland. Damit steigt auch die Bemessungsgrundlage für die Beschäftigungspflicht.

Die Prognose geht allerdings von einem allmählich sinkenden Aufkommen bei wachsendem Bedarf an Unterstützungsleistungen aus. Aufgrund des demografischen Wandels werden älter werdende Belegschaften mit einem höheren Anteil an schwerbehinderten Menschen erwartet (vergleiche Kapitel 2.1).

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 befristete Programme und regionale Modellvorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingerichtet. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erhält jährlich 16 Prozent aus der Abführung der Integrationsämter an den Ausgleichsfonds, um Leistungen an Arbeitgeber in Form von Eingliederungszuschüssen erbringen zu können.

Den Integrationsämtern verbleiben 80 Prozent des Gesamtaufkommens an Ausgleichsabgabe. Im Jahr 2017 bildeten 516 Millionen Euro die finanzielle Basis für ihre Aufgaben. Damit standen den Integrationsämtern 2017 deutlich mehr Mittel – 67 Millionen Euro – für ihre Arbeit zur Verfügung als im Jahr 2016.

Über lange Jahre hinweg war die Förderlandschaft der Integrationsämter geprägt von einmaligen Leistungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihren Arbeitgeber. Inzwischen bestimmen – mindestens gleichwertig – mittelfristig angelegte Förderprogramme, die konsequente Wahrnehmung der Strukturverantwortung für die IFD und die laufende Unterstützung der Inklusionsbetriebe die Aufgabenerledigung der Integrationsämter. Integrationsämter übernehmen damit eine strukturelle Verantwortung für wichtige Bereiche der Inklusion schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Dies hat für die Integrationsämter finanzielle Konsequenzen: Heute sind über 60 Prozent der Einnahmen der Integrationsämter mittel- oder sogar langfristig gebunden. 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 der Integrationsämter braucht es neben einer ausreichenden Personalausstattung auch eine gesicherte auskömmliche Finanzierung, die sich den Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarkts anpassen kann.

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 Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt.

Aufkommen der Ausgleichsabgabe 2015 – 2017**in Mio. Euro**

Integrationsämter	2015	2016	2017
Baden-Württemberg	76,33	76,35	89,37
Bayern	97,99	98,78	113,10
Berlin	28,65	30,34	34,91
Brandenburg	12,30	12,74	14,16
Bremen	6,75	7,03	7,97
Hamburg	25,51	26,14	30,39
Hessen	45,91	47,98	54,69
Mecklenburg-Vorpommern	6,13	6,29	6,79
Niedersachsen	48,03	49,68	55,79
Nordrhein-Westfalen			
▪ Rheinland	73,67	73,56	84,27
▪ Westfalen-Lippe	43,9	47,51	53,70
Rheinland-Pfalz	19,52	19,96	22,64
Saarland	5,04	5,39	5,82
Sachsen	22,74	23,43	26,00
Sachsen-Anhalt	13,86	14,30	16,31
Schleswig-Holstein	14,13	14,52	15,83
Thüringen	9,68	9,64	10,73
Insgesamt	550,14	+ 2,45 % ▶ 563,65	+ 13,98 % ▶ 642,49
Bei den Integrationsämtern verbleibende Mittel*	440,11	449,04	516,16

* nach Abführung von 20 Prozent an den Ausgleichsfonds

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Gesamtausgaben

Die Ausgaben der Integrationsämter betragen 2017 rund 556 Millionen Euro. Das bedeutete eine Steigerung der Ausgaben um 5,1 Prozent gegenüber dem Jahr 2016. Den Integrationsämtern standen für ihre Arbeit 2017 rund 516 Millionen Euro zur Verfügung. Es wurden also 40 Millionen Euro, das heißt 8 Prozent, mehr ausgegeben, als eingenommen wurden. Eine Reihe von Integrationsämtern musste daher zum Ausgleich des Haushalts auf Rücklagen der Ausgleichsabgabe aus den Vorjahren zurückgreifen.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Leistungen der Begleitenden Hilfe dienen der Prävention und damit der Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Die Integrationsämter bieten in jedem individuellen Fall aus einer Hand Beratung sowie finanzielle und personelle Leistungen. Erste Adresse in Sachen Beratung ist dabei vielfach der Technische Beratungsdienst der Integrationsämter. Er klärt vor Ort, mit welchen technischen Arbeitshilfen der Arbeitsplatz des schwerbehinderten Beschäftigten so gestaltet werden kann, dass dieser weiterhin in der Lage ist, eine vollwertige Arbeitsleistung zu erbringen.

Ausgaben der Integrationsämter nach Art der Leistung 2017

in Mio. Euro

Integrationsämter	Leistungen an Arbeitgeber			Leistungen an schwerbehinderte Menschen								Ausgaben insgesamt
	Investitionskostenförderung und Lohnkostenzuschüsse (ohne Integrationsprojekte)	Investitionskostenförderung und Lohnkostenzuschüsse (Integrationsprojekte)	Arbeitsmarktprogramme	Leistungen an schwerbehinderte Menschen	Leistungen an freie Träger zur psychosozialen Betreuung einschließlich Förderung von Integrationsfachdiensten*	Institutionelle Förderung	Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	Forschungs- und Modellvorhaben	Sonstige Leistungen	Trägerübergreifendes persönliches Budget		
Baden-Württemberg	29,05	9,72	16,98	4,36	10,60	8,54	0,81	0,72	0,01	0,02	80,82	
Bayern	35,99	14,39	3,78	5,02	8,54	30,38	1,22	0,00	0,00	0,01	99,33	
Berlin	4,17	4,45	0,27	6,02	4,04	0,45	0,18	0,00	0,00	0,00	19,57	
Brandenburg	6,02	1,72	2,39	0,93	2,82	0,02	0,23	0,31	0,00	0,00	14,43	
Bremen	0,72	1,11	0,39	0,45	1,49	0,00	0,07	0,28	0,14	0,00	4,65	
Hamburg	2,43	0,95	0,10	4,29	1,03	0,05	0,58	0,49	0,41	0,00	10,32	
Hessen	18,22	5,12	0,00	7,32	5,66	1,64	0,37	8,05	0,04	0,20	46,61	
Mecklenburg-Vorpommern	3,89	0,77	0,71	0,47	0,73	0,00	0,17	0,55	0,22	0,00	7,50	
Niedersachsen	17,07	5,44	11,87	2,97	4,77	1,40	0,19	0,00	0,00	0,00	43,72	
Nordrhein-Westfalen												
■ Rheinland	29,38	13,39	2,88	8,73	14,16	0,16	1,20	0,58	0,36	0,01	70,85	
■ Westfalen-Lippe	10,24	13,69	7,10	5,19	12,47	1,87	0,81	1,32	0,09	0,00	52,77	
Rheinland-Pfalz	5,90	6,84	0,68	0,77	4,40	0,00	0,20	0,00	0,00	0,10	18,89	
Saarland	1,37	0,53	0,20	0,17	0,70	0,52	0,03	0,33	0,00	0,00	3,85	
Sachsen	9,39	5,11	1,04	3,27	2,86	0,89	0,22	0,13	0,23	0,00	23,14	
Sachsen-Anhalt	8,46	1,14	1,11	1,15	1,32	0,00	0,15	0,17	0,00	0,00	13,50	
Schleswig-Holstein	8,83	5,41	0,00	1,40	7,34	0,00	0,26	7,58	0,00	0,00	30,83	
Thüringen	6,82	2,55	2,69	0,47	2,36	0,00	0,17	0,00	0,00	0,03	15,09	
Insgesamt	197,94	92,34	52,17	52,99	85,29	45,92	6,84	20,51	1,50	0,37	555,88	

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

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Entwicklung der Ausgaben der Integrationsämter 2015 – 2017**in Mio. Euro**

Integrationsämter	2015	2016	2017
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	47,33	44,11	52,17
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	45,81	51,25	52,99
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Integrationsprojekte)	198,59	198,38	197,94
Leistungen an Inklusionsbetriebe	78,80	82,50	92,34
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	76,83	79,73	85,29
Institutionelle Förderung	48,38	47,59	45,92
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	6,83	6,17	6,84
Modell- und Forschungsvorhaben	15,25	16,86	20,51
Sonstige Leistungen	1,79	2,55	1,50
Trägerübergreifendes persönliches Budget	0,47	0,18	0,37
Insgesamt	520,08	+ 1,77 % ▶ 529,31	+ 5,1 % ▶ 555,88

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Insgesamt wurden im Jahr 2017 für Leistungen der Begleitenden Hilfe 480 Millionen Euro ausgegeben. Es handelt sich dabei um finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen, ihre Arbeitgeber und an Inklusionsbetriebe sowie um die Finanzierung der notwendigen Unterstützung schwerbehinderter Menschen und ihrer Arbeitgeber durch Integrationsfachdienste (IFD). Der Anteil der Begleitenden Hilfe an den Gesamtausgaben der Integrationsämter lag bei 86 Prozent.

Für die individuelle Förderung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz sind seit 2007 kontinuierlich steigende Ausgaben zu verzeichnen. Im Jahr 2017 erreichten sie mit rund 53 Millionen Euro einen neuen Höchststand. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug fast 10 Prozent. Auch die aufgewendeten Mittel zur Finanzierung der IFD nehmen seit 2008 regelmäßig zu und lagen 2017 bei über 85 Millionen Euro, rund 5 Millionen Euro mehr als im Vorjahr. Ihr Anteil an der Gesamtförderung betrug mehr als 15 Prozent.

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. Dazu dient die Förderung der Arbeitgeber.

Die Ausgaben belaufen sich einschließlich der Leistungen an Inklusionsbetriebe und der Förderung über Arbeitsmarktprogramme 2017 auf über 342 Millionen Euro – 17 Millionen Euro mehr als im Vorjahr. Der Anteil an den Gesamtausgaben betrug 62 Prozent.

Nachdem die Zuschüsse zu Investitions- und Lohnkosten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind, lagen sie 2016 und 2017 nahezu unverändert bei rund 198 Millionen Euro. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug 36 Prozent. Inklusionsbetriebe wurden mit rund 92 Millionen Euro gefördert. Damit hat sich die Förderung von 2016 bis 2017 um 9 Millionen Euro erhöht. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug 2017 über 16 Prozent.

Leistungen an Arbeitgeber 2015 – 2017**ohne Inklusionsbetriebe**

Leistungen	2015		2016		2017	
	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	20,38	2.349	18,85	2.057	14,34	2.038
Frauen		614		533		507
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	30,73	9.809	26,99	9.507	26,33	9.381
Frauen		4.317		4.138		4.274
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	146,69	42.678	151,65	45.879	156,53	45.328
Frauen		18.260		19.313		19.273
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	0,67	276	0,67	329	0,66	319
Frauen		93		121		131
Prämien für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement	0,12	X	0,21	X	0,09	X
Insgesamt	198,59	55.112	198,38	57.772	197,94	57.066
Frauen		23,284		24.105		24.185

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Seit 2010 steigen die Ausgaben für regionale Arbeitsmarktprogramme kontinuierlich. 2017 stiegen sie gegenüber dem Vorjahr um 8 Millionen Euro auf über 52 Millionen Euro. Der Anteil der Leistungen für Arbeitsmarktprogramme an den Gesamtausgaben betrug 9,4 Prozent.

Arbeitsplätze schaffen und sichern

Im Jahr 2017 haben die Integrationsämter Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe) mit rund 198 Millionen Euro bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützt, das entsprach einem Anteil von 36 Prozent ihrer Gesamtausgaben. Die Leistungen trugen vor allem zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei. Rund 9.400 bestehende Arbeitsplätze wurden behinderungsgerecht ausgestattet und konnten dadurch erhalten bleiben. Zuschüsse und Darlehen von rund 14 Millionen Euro an Arbeitgeber ermöglichten die Schaffung von über 2.000 neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

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 2017 gegenüber dem Vorjahr nochmals um fast 5 Millionen Euro und erreichten einen neuen Höchststand von 156,5 Millionen Euro. Diese Leistungen sicherten über

45.300 bestehende Arbeitsverhältnisse. Sie haben sich in der Praxis zu dem am meisten genutzten Förderinstrument entwickelt und entsprachen 2017 mehr als einem Viertel der Gesamtausgaben der Integrationsämter.

Mit diesen meist dauerhaften Förderungen binden die Integrationsämter ihre Haushaltsmittel langfristig. Dies kann beim Rückgang der Einnahmen an Mitteln der Ausgleichsabgabe oder dem Anwachsen der Ausgaben für andere Leistungen zu Problemen führen.

Die Integrationsämter überprüfen regelmäßig den individuellen Förderbedarf, da die Praxis immer wieder zeigt, dass behinderte Menschen mit einer spürbaren Leistungseinschränkung Routine gewinnen und ihre Leistungsfähigkeit verbessern können. In diesen Fällen können die Zuschüsse nach einigen Jahren reduziert 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. Nach 329 Fällen in 2016 sank in 2017 ihre Zahl leicht auf

319 Fälle. Die Integrationsämter zahlten im Jahr 2017 an Arbeitgeber Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung in Höhe von 661.000 Euro – etwas weniger als im Vorjahr.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen. 2017 haben die Integrationsämter die Einführung und erfolgreiche Umsetzung eines BEM mit Prämien an Arbeitgeber in Höhe von insgesamt 85.000 Euro gefördert.

3.2.2 Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe 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.

Zielgruppe und Aufgabe

Inklusionsbetriebe 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. Des Weiteren Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, sowie Abgänger von Förderschulen, die ohne Unterstützung nicht den Weg ins Berufsleben schaffen. Schließlich hat der Gesetzgeber 2016 Inklusionsbetriebe für zwei weitere Zielgruppen geöffnet: für schwerbehinderte langzeitarbeitslose Menschen sowie für psychisch kranke Menschen ohne eine förmliche Anerkennung der Schwerbehinderung.

Unternehmensmerkmale

Inklusionsbetriebe arbeiten als eigenständige Unternehmen oder als unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen. Sie müssen mindestens 30 Prozent besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit soll deren Anteil an der Gesamtbelegschaft jedoch 50 Prozent nicht überschreiten. Inklusionsbetriebe 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. Im Vorfeld ist es besonders wichtig, dass Inklusionsbetriebe ihren „Markt“ entdecken, wirtschaftlich tragfähige Konzepte entwickeln, mit einem soliden Marketing kombinieren und eine detaillierte betriebswirtschaftliche Planung ausarbeiten. Dabei erhalten sie von den Integrationsämtern Unterstützung in Form einer betriebswirtschaftlichen Beratung. Inklusionsbetriebe müssen ihre laufenden Kosten durch Umsätze selbst erwirtschaften. Laufende öffentliche Zuschüsse dienen ausschließlich dem Ausgleich behinderungsspezifischer Nachteile der beschäftigten besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen.

Projekte und Beschäftigte

Die Zahl der Inklusionsbetriebe wächst seit Jahren. 2017 sind 895 Inklusionsbetriebe von den Integrationsämtern anerkannt und gefördert worden. In allen Inklusionsbetrieben zusammen arbeiteten rund 13.000 schwerbehinderte Menschen, davon waren 11.500 durch ihre Behinderung beruflich besonders beeinträchtigt. Der Anteil der seelisch behinderten Beschäftigten in den Inklusionsbetrieben lag 2017 bei 28 Prozent und der mit geistiger Behinderung bei 24 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Zahl der seelisch und geistig behinderten Beschäftigten gegenüber den Beschäftigten mit Körper- und Mehrfachbehinderungen leicht erhöht.

Gesamtförderung

Die Integrationsämter förderten 2017 die Inklusionsbetriebe bundesweit mit rund 93 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe – über 10 Millionen Euro mehr als 2016. Rund 78 Millionen Euro oder 84 Prozent der Gesamtförderung wurden als Nachteilsausgleich für die spezifischen Belastungen erbracht, die aus der Beschäftigung vieler beruflich besonders beeinträchtigter Menschen resultierten. Sie dienten als Produktivitätsausgleich bei einer Leistungsminderung und zur Abdeckung eines besonderen personellen Aufwands für die Unterstützung der beeinträchtigten Beschäftigten. Etwa 13 Millionen Euro – also 14 Prozent der gesamten Förderung an Inklusionsbetriebe – flossen in die investive Förderung für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung von Arbeitsplätzen. In die betriebswirtschaftliche Beratung der Unternehmen investierten die Integrationsämter 2 Millionen Euro.

Leistungen an Inklusionsbetriebe 2017**in Mio. Euro****Leistungen**

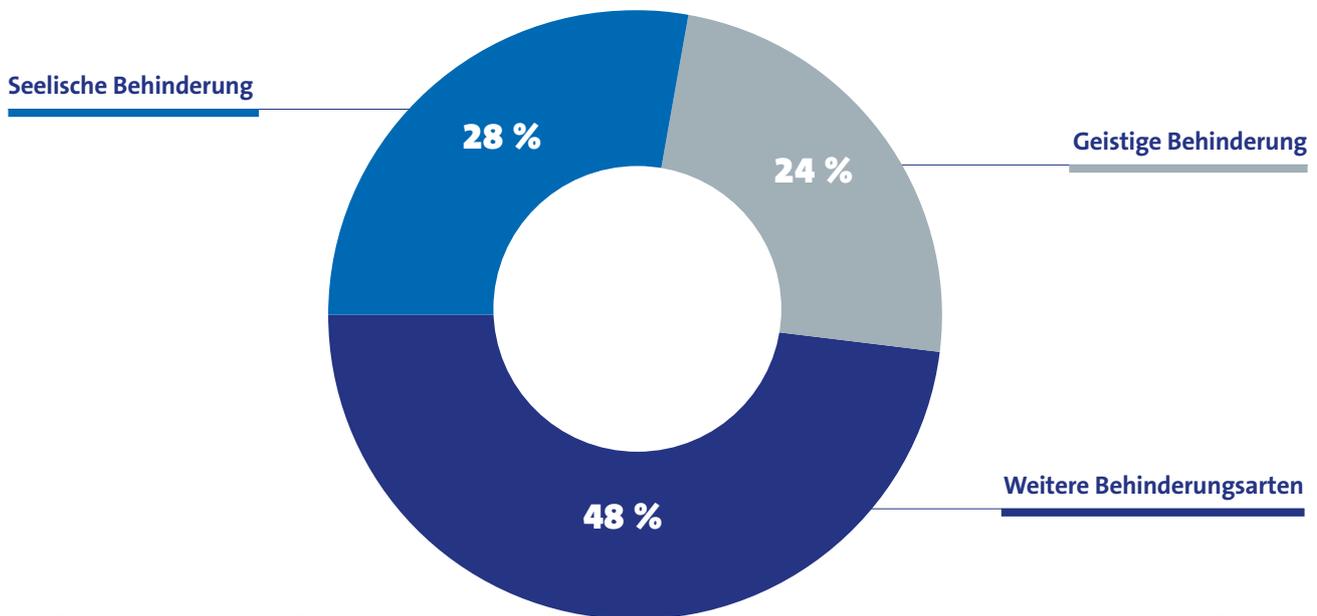
Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung	13,00
Betriebswirtschaftliche Beratung	2,07
Abdeckung eines besonderen Aufwandes i.S. von § 217 SGB IX	30,51
Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen i.S. von § 27 SchwbAV	47,36
Insgesamt	92,94

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Anzahl der Inklusionsbetriebe / Beschäftigte in Inklusionsbetrieben 2017

Integrationsämter	alle Betriebe	neu 2017	Beschäftigte insgesamt	schwerbehinderte Menschen	besonders betroffene schwerbehinderte Menschen
Baden-Württemberg	84	4	4.420	1.958	1.570
Bayern	89	3	3.943	1.815	1.516
Berlin	37	1	1.424	695	676
Brandenburg	28	1	585	313	291
Bremen	14	1	220	105	103
Hamburg	8	0	253	119	106
Hessen	53	3	2.227	829	756
Mecklenburg-Vorpommern	21	2	286	153	135
Niedersachsen	52	3	1.177	546	514
Nordrhein-Westfalen – Rheinland	134	4	3.954	1.726	1.502
Nordrhein-Westfalen – Westfalen-Lippe	163	7	3.954	2.261	2.059
Rheinland-Pfalz	72	1	2.215	885	753
Saarland	11	0	218	90	90
Sachsen	54	3	1.449	675	671
Sachsen-Anhalt	30	1	283	120	107
Schleswig-Holstein	20	1	330	330	330
Thüringen	25	0	789	345	302
Insgesamt	895	35	27.727	12.965	11.481
			Frauen	12.932	4.489

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Behinderte Menschen* in Inklusionsbetrieben 2017**in %**

* im Sinne von § 215 Absatz 2 SGB IX

Quelle: BIH, eigene Erhebung

3.2.3 Schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Beschäftigte können auch direkt von den Integrationsämtern unterstützt werden. Ziel der Förderung ist es, schwerbehinderten Menschen die gleichen Chancen wie nicht behinderten Menschen zu ermöglichen und ihre Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Gesamtförderung

Die Integrationsämter förderten 2017 mehr als 10.000 schwerbehinderte Menschen durch die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Die Fördersummen, die von den Integrationsämtern unmittelbar für schwerbehinderte Menschen aufgewandt werden, steigen seit Jahren, zuletzt von 2016 auf 2017 um 1,7 Millionen Euro auf insgesamt 53 Millionen Euro.

Arbeitsassistenz

Die Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz, auf die ein Rechtsanspruch besteht, steigen seit Jahren kontinuierlich an. Inzwischen ist Arbeitsassistenz die am stärksten nachgefragte Leistung für schwerbehinderte Menschen. Bundesweit erhielten 2017 fast 3.700 Personen ein Budget für Arbeitsassistenz. Die Ausgaben beliefen sich auf rund 32,5 Millionen Euro – ein Plus von 1,5 Millionen Euro im Vergleich zu 2016. Dies entspricht 61 Prozent der

Gesamtförderung an schwerbehinderte Menschen. Somit war die Arbeitsassistenz auch im Jahr 2017 wieder die kostenintensivste Leistungsart unter den Leistungen für schwerbehinderte Menschen. Dies unterstreicht die große Bedeutung der Arbeitsassistenz, die als Förderinstrument wesentlich dazu beiträgt, Inklusion im Arbeitsleben auch für beruflich erheblich beeinträchtigte schwerbehinderte Menschen zu verwirklichen.

Technische Arbeitshilfen

Mit rund 2.000 Förderfällen bewegt sich die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die 2017 individuelle technische Hilfen erhielten, auf einem seit Jahren konstanten Niveau. Dies hängt zum einen mit der allgemein verbesserten ergonomischen – und damit auch behinderungsgerechteren – Ausstattung vieler Arbeitsplätze zusammen. Zum anderen verweisen die Integrationsämter konsequent auf die vorrangige Zuständigkeit der Rehabilitationsträger. Demgegenüber stiegen die Aufwendungen für technische Arbeitshilfen seit 2008 kontinuierlich an – auf rund 5,5 Millionen Euro in 2017.

Berufsbegleitende Fortbildung

Die Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sind ein wichtiges Förderinstrument zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen: Mehr als 1.800 schwerbehinderte

Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 2015 – 2017

Leistungen	2015		2016		2017	
	Mio. Euro	Leistungs- empfänger	Mio. Euro	Leistungs- empfänger	Mio. Euro	Leistungs- empfänger
Technische Arbeitshilfen	5,05	2.007	5,42	1.956	5,46	1.973
Frauen		990		1.039		974
Erreichen des Arbeitsplatzes	4,76	877	5,19	917	5,05	884
Frauen		348		391		343
Wirtschaftliche Selbstständigkeit	1,33	155	1,20	131	1,35	136
Frauen		30		41		32
Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,74	168	0,46	162	0,45	121
Frauen		72		69		47
Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	4,05	1.844	3,99	1.813	4,40	1.806
Frauen		785		822		919
Hilfen in besonderen Lebenslagen	2,15	999	2,55	1.020	2,44	1.043
Frauen		449		484		506
Arbeitsassistenz	26,55	3.005	30,95	3.673	32,51	3.680
Frauen		1.377		1.680		1.757
Unterstützte Beschäftigung	1,19	391	1,48	469	1,34	400
Frauen		133		150		133
Insgesamt	45,82	9.446	51,25	10.141	52,99	10.043
Frauen		4.184		4.676		4.711

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Menschen nutzten diese Förderung, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Die Zahl der Leistungsempfänger blieb 2017 im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Die Ausgaben stiegen demgegenüber auf 4,4 Millionen Euro an. Ein Grund dafür waren höhere Honorare für Gebärdensprachdolmetscher, die regelmäßig bei der beruflichen Fortbildung gehörloser oder hochgradig schwerhöriger Beschäftigter benötigt werden.

Sonstige Leistungen

Hilfen in besonderen Lebenslagen haben 2017 mehr als 1.000 schwerbehinderte Menschen in Anspruch genommen. Das Fördervolumen betrug 2,4 Millionen Euro. Kfz-Hilfen und andere Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes beliefen sich auf 5,1 Millionen Euro und wurden

von 884 schwerbehinderten Menschen genutzt. Finanzielle Leistungen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung erhielten 121 schwerbehinderte Menschen. Dafür wurden 450.000 Euro aufgewandt. Beim Aufbau einer selbstständigen beruflichen Existenz wurden 136 schwerbehinderte Menschen mit insgesamt 1,4 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 (vergleiche §§ 49, 50 und 185 Absatz 5 SGB IX).

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung ist seit 2009 als Förderinstrument in § 55 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 vorrangig Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie Werkstattbeschäftigte, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten.

Die Unterstützte Beschäftigung umfasst als erste Phase eine individuelle betriebliche Qualifizierung, für die in der Regel die BA zuständig ist. Bei Bedarf schließt sich eine Berufsbegleitung an, die bei schwerbehinderten Menschen von den Integrationsämtern finanziert wird. Die Berufsbegleitung beinhaltet zum Beispiel 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 dieser Zeit verstärkt ehemalige Förderbeziehungsweise Sonderschüler über die Unterstützte Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben. Der Rückgang dieser Unterstützungsform ab 2015 lässt sich mit dem Auslaufen der Initiative Inklusion erklären. In 2017 wurden noch 400 schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung begleitet. Die Ausgaben beliefen sich auf rund 1,3 Millionen Euro.

3.2.4 Arbeitsmarktprogramme

Arbeitsmarktprogramme werden von den Integrationsämtern zur gezielten Förderung der Eingliederung beruflich besonders betroffener Gruppen schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen 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 aus einer WfbM in 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, zum Teil auch in Kooperation mit Dritten wie den Regionaldirektionen der BA oder den Ländern durchgeführt.

Gesamtausgaben

Regionale Arbeitsmarktprogramme gibt es bei 15 von 17 Integrationsämtern. Im Jahr 2017 sind bundesweit 52,2 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Arbeitsmarktprogramme geflossen – das waren insgesamt 8,1 Millionen Euro mehr als im Vorjahr.

Budget für Arbeit

Das 2018 als bundesweite Regelleistung des SGB IX eingeführte „Budget für Arbeit“ soll insbesondere Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind beziehungsweise einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Im Unterschied zu den Außenarbeitsplätzen einer WfbM erhalten Menschen mit Behinderung, die im Rahmen eines „Budgets für Arbeit“ tätig sind, einen regulären Arbeitsvertrag mit einer Entlohnung, die das Mindestlohniveau nicht unterschreiten darf.

Trotz des Arbeitgebervertrags und des Arbeitnehmerstatus bleiben die Budgetnehmer dauerhaft voll erwerbsgemindert und daher Rehabilitanden im Sinne der Eingliederungshilfe. Dies bedeutet, dass sie ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die WfbM besitzen.

Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Betrieb regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes. Eine Höchstgrenze ist dadurch festgelegt, dass der Zuschuss zum Arbeitsentgelt bis zu einer Höhe von 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach dem SGB IV (aktuell rund 1.200 Euro) betragen darf. Die Länder können jedoch nach Landesrecht auch einen höheren Betrag festlegen. Für den behinderten Beschäftigten werden daneben erforderliche Assistenzleistungen gefördert. Ansprechpartner für die Betriebe und Budgetnehmer sind in der Regel die Träger der Eingliederungshilfe.

Integrationsämter können sich nachrangig im Rahmen von regionalen Arbeitsmarktprogrammen mit Mitteln der Ausgleichsabgabe am Budget für Arbeit beteiligen. Von dieser zusätzlichen Fördermöglichkeit haben bereits die Integrationsämter in Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein Gebrauch gemacht.

3.2.5 Integrationsfachdienste*

Im Jahr 2017 wurden von den 176 IFD in Deutschland insgesamt rund 60.100 Menschen bei der Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet und unterstützt. Die Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse lag bei 86 Prozent. Dies belegt die außerordentlich erfolgreiche Arbeit der IFD. Auch seine Bedeutung bei Arbeitgebern ist erneut gestiegen.

*Aufgrund eines IT-Systemwechsels enthalten die Ausführungen in diesem Kapitel für 2017 keine Daten aus Sachsen-Anhalt.

Strukturverantwortung der Integrationsämter

Die IFD beraten und begleiten (schwer-)behinderte Menschen mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf. Sie unterstützen auch deren Arbeitgeber bei allen Fragen rund um die Eingliederung und Beschäftigung dieser Zielgruppe.

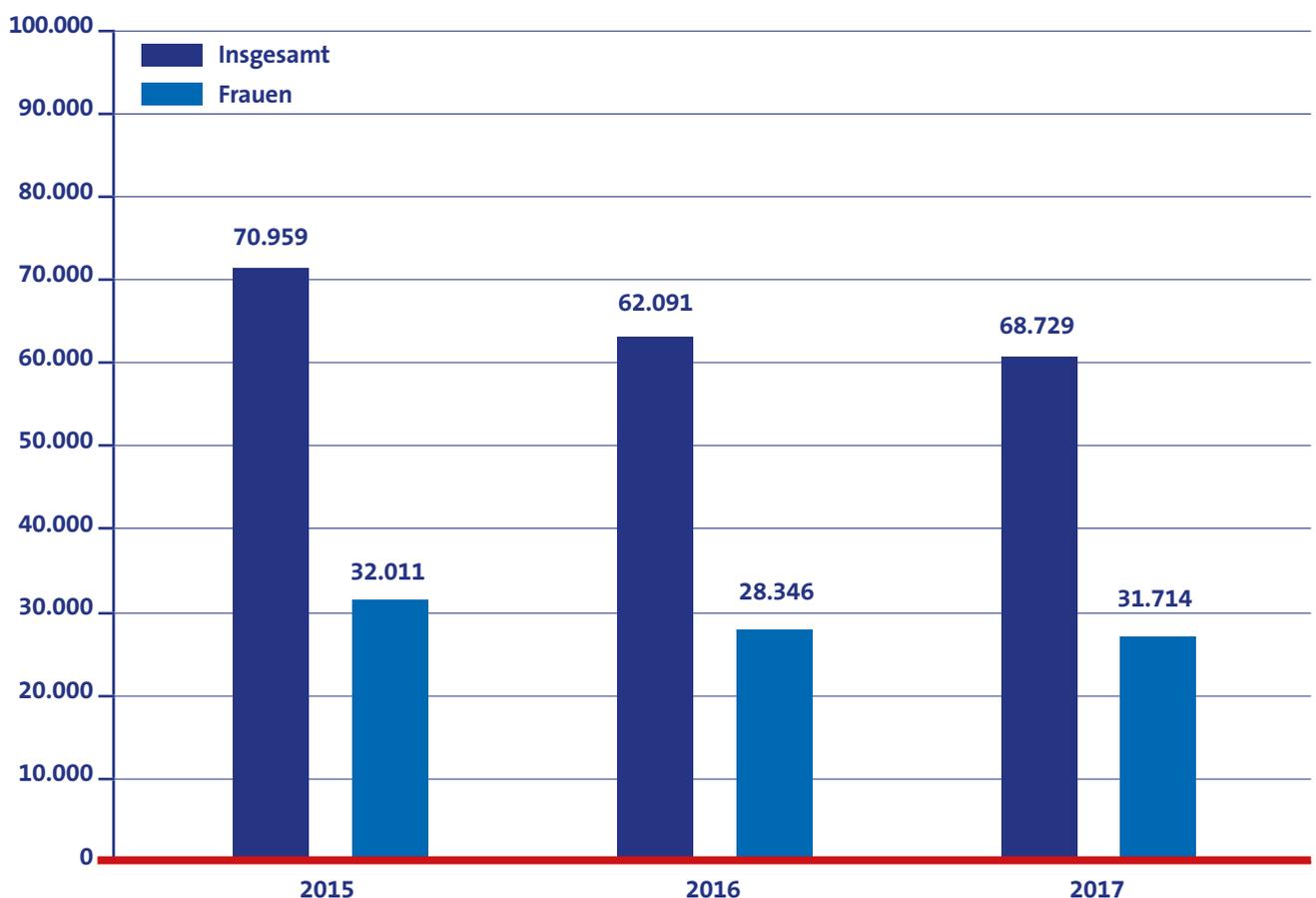
Die Strukturverantwortung für die IFD, die bei Dritten zumeist freien Trägern angesiedelt sind, liegt seit 2005 bei den Integrationsämtern. Die IFD können nach § 194 SGB IX von den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern beauftragt werden. Die Beauftragung erfolgt derzeit jedoch in fast 90 Prozent der Fälle durch die Integrationsämter.

In Deutschland gab es 2017 ein flächen- und bedarfsdeckendes Netz von 176 IFD – mit 1.284 Stellen. Es waren über 1.800 Fachkräfte im Einsatz. Die Frauenquote betrug 70 Prozent. Der Anteil der Fachkräfte mit einer anerkannten Schwerbehinderung ist in den IFD seit Jahren überdurchschnittlich hoch und lag 2017 bei knapp 12 Prozent.

Unterstützte Personen

Die Zahl der vom IFD unterstützten Personen ist seit 2005 kontinuierlich auf über 71.000 in 2015 gestiegen. Im Jahr 2016 änderte sich dies jedoch: Die Zahl der vom IFD betreuten Personen sank im Vergleich zum Vorjahr um 12,5 Prozent auf rund 62.100. In 2017 stieg ihre Zahl

Beauftragungen des IFD zur Sicherung und Vermittlung 2015 – 2017



Quelle: BIH, eigene Erhebung

Art der funktionalen Beeinträchtigung 2015 – 2017

Funktionale Beeinträchtigung	2015		2016		2017	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Seelische	19.615	27,6	17.325	27,5	19.320	28,4
Neurologische	6.612	9,3	5.952	9,5	6.149	9,1
Geistige/Lernen	14.648	20,6	11.461	18,2	14.586	21,5
Hören	7.989	11,2	7.103	11,3	7.284	10,7
Sehen	2.549	3,6	2.491	4,0	2.402	3,5
Körperliche (organisch)	8.509	12,0	8.014	12,7	7.702	11,3
Körperliche (orthopädisch)	11.166	15,7	10.577	16,8	10.539	15,5
Insgesamt	71.088	100	62.923	100	67.982	100

Quelle: BIH, eigene Erhebung

wieder um 6.400 auf 68.500 Personen. 72 Prozent der unterstützten Personen standen in einem Beschäftigungsverhältnis.

Die Zahl der IFD-Klienten aus der WfbM stieg im Jahr 2017 wieder auf 1.318 – nach einem Einbruch auf 1.092 im Jahr 2016. Die Zahl der IFD-Klienten aus Schulen stieg nur geringfügig um 65 in 2017 auf 10.950 Schüler/-innen gegenüber dem Vorjahr.

Die Zusammensetzung der IFD-Klienten entspricht weitgehend den gesetzlichen Zielgruppen (§ 192 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. Menschen mit einer seelischen oder neurologischen Beeinträchtigung bilden mit über 37 Prozent die größte Gruppe. An zweiter Stelle folgen Menschen mit einer geistigen oder Lernbeeinträchtigung, ihr Anteil an den IFD-Klienten betrug im Berichtsjahr über 21 Prozent.

Auftraggeber

Die Beauftragung der IFD durch die Integrationsämter ist stetig gestiegen auf 61.160 Fälle im Jahr 2015. Im Jahr 2016 gab es einen Beauftragungsrückgang um fast 11 Prozent auf rund 54.600 Fälle. In 2017 wurde mit 61.130 Beauftragungen wieder an das Niveau der Vorjahre angeknüpft.

Die Beauftragungen durch die Rehabilitationsträger sind weiterhin rückläufig: Sie sanken von rund 8.000 Aufträgen im Jahr 2010 auf 4.600 Aufträge im Jahr 2017. Im Jahr 2017 beauftragten die Träger der Arbeitsvermittlung die IFD nur noch in rund 2.700 Fällen – dies entspricht einem Rückgang von 90 Prozent seit dem Jahr 2010. Als Auftraggeber der IFD spielen sie damit kaum noch eine Rolle.

Kosten und Finanzierung

Die Gesamtkosten für die IFD lagen 2017 mit 105,3 Millionen Euro auf dem Niveau des Vorjahres. Die durchschnittlichen Fallkosten betragen 2017 über alle Fälle und Leistungsträger hinweg 1.537 Euro. Sie sanken damit leicht unter das Niveau der Vorjahre.

Mit 85,3 Millionen Euro übernahmen die Integrationsämter 2017 den größten Anteil an der Finanzierung der IFD – trotz rückläufiger Fallzahlen ein Mehraufwand von rund 5 Millionen Euro. Von den Gesamtkosten entfielen auf die Sicherung von Arbeitsverhältnissen knapp 62 Millionen Euro.

Mit 22 Millionen Euro finanzierten die Integrationsämter die Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie das Unterstützungsangebot der IFD zugunsten der Rehabilitationsträger vor. Die auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) geschlossene „Gemeinsame Empfehlung Integrationsfachdienste“ soll eine kosten-deckende Refinanzierung ermöglichen.

Arbeitsplatzsicherung

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: In 2017 ging in über 11.600 Fällen die Initiative, den IFD einzuschalten, vom Arbeitgeber aus (17,2 Prozent).

Die Quote der erfolgreich gesicherten Arbeitsverhältnisse liegt seit Jahren auf einem konstant hohen Niveau von über 80 Prozent (im Verhältnis zur Gesamtzahl der abgeschlossenen Fälle). Im Jahr 2017 waren es fast 87 Prozent.

Arbeits- und Ausbildungsvermittlung

In 2017 konnte der IFD über 2.800 schwerbehinderte Menschen erfolgreich in ein Beschäftigungsverhältnis vermitteln. Dabei erhielten die IFD ihre Aufträge mittlerweile überwiegend von den Rehabilitationsträgern: 2017 waren es rund 4.600 Aufträge. Die Träger der Arbeitsvermittlung rangierten mit knapp 2.700 Aufträgen nur noch an zweiter Stelle.

Übergänge aus Schulen und WfbM

In den Vorjahren stiegen die Zahlen beständig. Mit dem Auslaufen der Initiative Inklusion im Jahr 2016 gingen die Fallzahlen und die Vermittlungsergebnisse aus Schulen zurück. Die Beauftragungen von Übergängen aus den WfbM waren ebenfalls rückläufig. In 2017 konnte mit 711 erfolgreichen Vermittlungen in ein Arbeitsverhältnis wieder an die Ergebnisse der Vorjahre angeknüpft werden.

Dies liegt vor allem daran, dass es in den vielen Bundesländern keine fest vereinbarten Strukturen für die Zusammenarbeit zwischen den Schulen, den IFD und den Leistungsträgern gibt. Auch das Fehlen spezifischer Förderprogramme sowie langfristiger Förderzusagen der öffentlichen Hand an die Arbeitgeber wirken sich negativ auf die Ergebnisse aus.

Entwicklung der Integrationsfachdienste (IFD) 2013 bis 2017

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

Bestellen: bih@integrationsaemter.de
Download: www.integrationsaemter.de/ifd-bericht

3.2.6 Institutionelle Förderung

WfbM haben die Aufgabe, wesentlich behinderte Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts 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 (vergleiche Artikel 27 UN-BRK).

Bei dieser Aufgabe werden die Werkstätten 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. Anfang 2017 gab es laut BAG WfbM 681 Hauptwerkstätten. Zu diesem Zeitpunkt waren über 310.000 schwerbehinderte Menschen in diesen Werkstätten beschäftigt. Rund 76 Prozent der Werkstattbeschäftigten waren geistig behindert, 21 Prozent hatten eine psychische Behinderung und etwa 3 Prozent waren von einer Körperbehinderung betroffen.

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 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. Ab dem Jahr 2018 besteht zusätzlich für Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind beziehungsweise einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben, die Möglichkeit, für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein „Budget für Arbeit“ in Anspruch zu nehmen (siehe auch 3.2.4 Arbeitsmarktprogramme).

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 (vergleiche § 14 Absatz 2 SchwbAV). Ob überhaupt und in welcher Höhe gefördert wird, ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.

2017 betrug der Anteil dieser Förderung an den Gesamtausgaben der Integrationsämter noch 8 Prozent. Mit 45,9 Millionen Euro – rund 1,7 Millionen Euro weniger als im Vorjahr – wurden 393 Einrichtungen gefördert. Ungefähr die Hälfte davon, 23,6 Millionen Euro, erhielten die WfbM. Die Zuschüsse sanken gegenüber dem Vorjahr um rund 1,6 Millionen Euro. An die Wohnstätten gingen rund 20,8 Millionen Euro – 400.000 Euro mehr als 2016.

Institutionelle Förderung 2015 – 2017

Leistungen	2015		2016		2017	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Nr. 1 - 3 SchwbAV	0,56	3	0,22	5	0,00	0
Werkstätten für behinderte Menschen (inkl. Förderung von Blindenwerkstätten)	25,47	308	25,23	318	23,60	296
Wohnstätten für behinderte Menschen	20,53	65	21,15	61	20,80	82
Leistungen für den laufenden Betrieb	1,81	25	0,99	22	1,52	15
Insgesamt	48,37	401	47,59	406	45,92	393

Quelle: BIH, eigene Erhebung

4

PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ



Das Schwerbehindertenrecht enthält drei wichtige Instrumente, die der Beschäftigungssicherung dienen: die Präventionspflichten der Arbeitgeber, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und nicht zuletzt den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.

4.1 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber sind nach § 167 Absatz 1 SGB IX verpflichtet, aktiv zu werden, wenn Probleme auftreten, die das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Beschäftigten gefährden können: Sie sollen die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt frühzeitig einschalten, damit alle zur Verfügung stehenden Hilfen eingesetzt werden können, um das Arbeitsverhältnis zu sichern.

Neben der Prävention bei personenbedingten Gründen ist der Arbeitgeber auch bei verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis

gefährden können, zum Handeln verpflichtet. Dasselbe gilt für die Durchführung eines BEM bei gesundheitsbedingten Schwierigkeiten von Beschäftigten (§ 167 Absatz 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 Integrationsamts

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

Präventionsfälle 2015 – 2017

	2015	2016	2017
Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX	6.111	5.731	5.618
Frauen	2.262	2.216	2.204
■ Betriebsbedingte Gründe	932	457	386
Frauen	268	177	143
■ Verhaltensbedingte Gründe	558	432	509
Frauen	164	150	169
■ Personenbedingte Gründe	4.393	4.636	4.521
Frauen	1.737	1.812	1.816
■ Gründe nicht ausgewiesen	228	206	202
Frauen	93	77	76
Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX	995	1.124	1.259
Frauen	439	483	467
Prävention insgesamt	7.106	6.855	6.877
Frauen	2.701	2.699	2.671

Quelle: BIH, eigene Erhebung

genutzt: Im Jahr 2007, in dem diese Zahlen erstmals ausgewiesen wurden, lag die Zahl der Präventionsfälle bei 2.737. Im Jahr 2017 wurden die Integrationsämter in 7.106 Präventionsfällen von den Betrieben hinzugezogen (darunter 995 BEM-Fälle) – eine Steigerung um rund 260 Prozent.

Abgeschlossene Präventionsverfahren

Die Zahl von über 7.100 abgeschlossenen Präventionsverfahren zeigt, dass die Maßnahmen zur betrieblichen Prävention in der Praxis eingesetzt werden und wirken. So wurden 60 Prozent dieser Präventionsfälle nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen erfolgreich beendet. Bei fast 20 Prozent wurden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährt, um den Arbeitsplatz zu sichern. Bei lediglich 18 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 dieser besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Beschäftigter aber nicht – wie manchmal von Arbeitgebern behauptet – zur Unkündbarkeit führt, zeigen auch 2017 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. Vielmehr ist es 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 mit Leistungen des Integrationsamts oder eines Rehabilitationsträgers – möglich und zumutbar ist. Angestrebt werden immer einvernehmliche Lösungen, die eine Weiterbeschäftigung ermöglichen.

Abgeschlossene Präventionsverfahren 2017

in %

	Beendigung nach umfangreicher Beratung	Weiterbearbeitung als Kündigungsfall	Weiterbearbeitung als Leistungsfall	Weiterleitung an Reha-Träger
Betriebsbedingte Präventionsverfahren	56	22	21	1
Verhaltensbedingte Präventionsverfahren	65	23	10	2
Personenbedingte Präventionsverfahren	59	11	27	3
Betriebliches Eingliederungsmanagement	60	15	20	4

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen 2015 – 2017**Neuanträge nach Bundesländern**

Integrationsämter		2015	+/- in % ▶	2016	+/- in % ▶	2017
Baden-Württemberg		2.965	-3,60	2.862	-10,20	2.597
	Frauen	1.083	-5,45	1.027	-14,24	899
Bayern		3.781	-6,24	3.559	-5,70	3.367
	Frauen	1.560	-15,81	1.347	-0,30	1.343
Berlin		1.076	-0,37	1.072	-9,72	977
	Frauen	527	-3,13	511	-16,67	438
Brandenburg		672	-0,75	667	-32,08	505
	Frauen	284	0,00	284	-24,02	229
Bremen		254	1,93	259	-13,10	229
	Frauen	110	8,33	120	-42,86	84
Hamburg		561	10,38	626	-13,00	554
	Frauen	254	12,11	289	-34,42	215
Hessen		2.703	-7,86	2.506	-3,17	2.429
	Frauen	1.060	-12,17	945	1,56	960
Mecklenburg-Vorpommern		484	-8,28	447	-2,76	435
	Frauen	190	-4,40	182	17,27	220
Niedersachsen		1.714	-0,59	1.704	-9,37	1.558
	Frauen	606	0,82	611	-7,38	569
Nordrhein-Westfalen		3.253	1,51	3.303	-7,38	3.076
	Frauen	1.262	-5,87	1.192	-4,75	1.138
Nordrhein-Westfalen		2.945	-10,18	2.673	-8,79	2.457
	Frauen	1.012	-10,72	914	0,11	915
Rheinland-Pfalz		1.006	-0,80	998	-20,97	825
	Frauen	376	9,62	416	-33,33	312
Saarland		275	-25,57	219	-7,88	203
	Frauen	99	-25,32	79	-29,51	61
Sachsen		1.048	-0,87	1.039	-9,95	945
	Frauen	414	10,00	460	-14,71	401
Sachsen-Anhalt		571	-4,20	548	-19,13	460
	Frauen	210	7,08	226	-27,68	177
Schleswig-Holstein		631	-26,71	498	2,54	511
	Frauen	267	-35,53	197	7,51	213
Thüringen		750	-11,61	672	-2,44	656
	Frauen	317	-10,45	287	-2,14	281
Insgesamt		24.689	-4,38	23.652	-8,58	21.784
	Frauen	9.631	-5,99	9.087	-7,47	8.455

Quelle: BIH, eigene Erhebung

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 mit einer Krankheit oder einer Behinderung zusammenhängen. 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 Klärung des Sachverhalts, vor allem der behinderungsspezifischen Aspekte, aus technischer Beratung, personeller Unterstützung (zum Beispiel durch einen Integrationsfachdienst), 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 2017 gegenüber dem Vorjahr um 8,6 Prozent zurückgegangen. Insgesamt wurden rund 21.800 Anträge gestellt. Dabei gab es teilweise große regionale Unterschiede (siehe Tabelle auf S. 45).

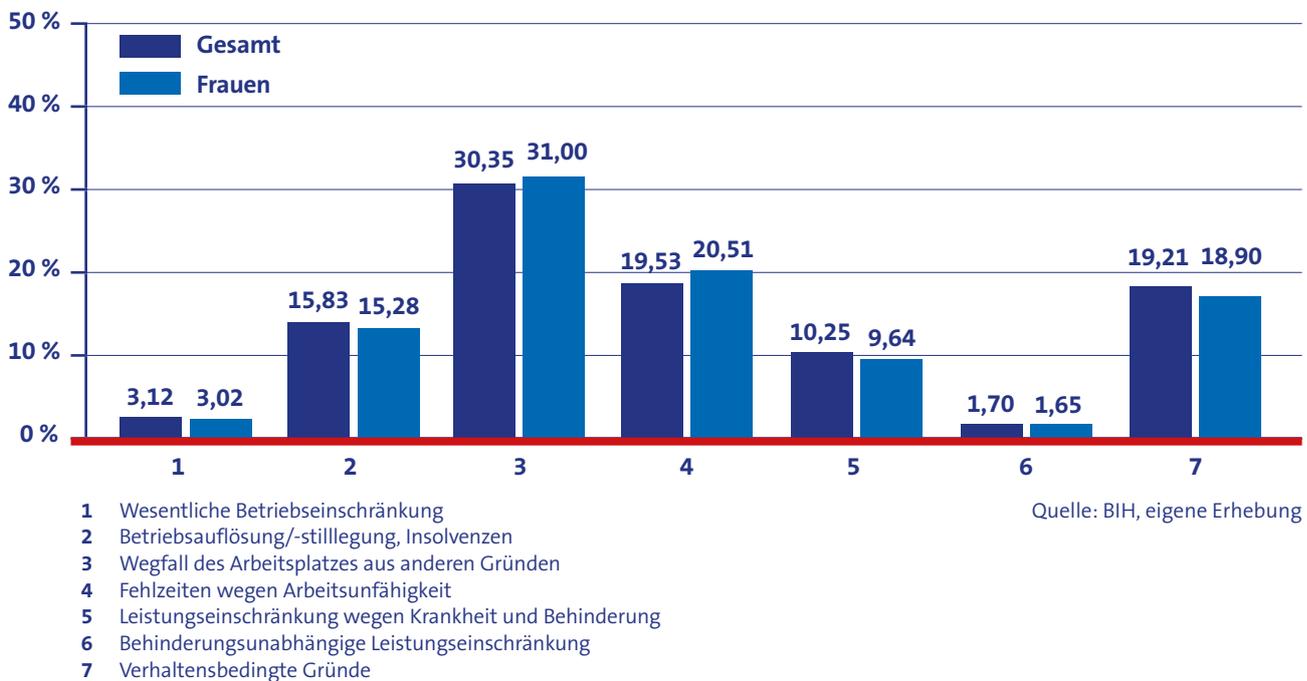
Kündigungsgründe

Bei über der Hälfte der ordentlichen Kündigungen (rund 11.500 Anträge) wurden 2017 betriebsbedingte Gründe angegeben, wie etwa Betriebsauflösungen, Insolvenzen, wesentliche Betriebseinschränkungen oder der Wegfall von Arbeitsplätzen. Behinderungsbedingte Gründe, also Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- und behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen, machten ein gutes Drittel (rund 7.300 Anträge) aus.

Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2017

Fälle insgesamt 23.299, davon Frauen 6.422

in %



Die meisten außerordentlichen Kündigungen (72 Prozent oder rund 3.600 Anträge) wurden mit einem persönlichen Fehlverhalten des Beschäftigten begründet. Der Anteil krankheits- oder behinderungsbedingter Gründe betrug hier 20 Prozent (knapp 1.000 Anträge).

Abgeschlossene Verfahren

Die Gesamtzahl der Kündigungsschutzverfahren setzt sich zusammen aus den Zahlen für die ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen, die Änderungskündigungen (Kündigung mit gleichzeitigem Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen) und den erweiterten Schutz schwerbehinderter Menschen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle des Eintritts teilweiser oder zeitlich befristeter Erwerbsminderung, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Dazu kommen diejeni-

gen Verfahren, bei denen sich während der Überprüfung herausstellte, dass der besondere Kündigungsschutz nicht bestand, zum Beispiel aufgrund fehlender Gleichstellung (Negativattest).

Im Jahr 2017 konnten nach Abschluss von insgesamt 21.821 Kündigungsschutzverfahren 4.906 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen erhalten werden, das sind 22,5 Prozent oder mehr als jedes fünfte Arbeitsverhältnis. Zum Vergleich: 2013 waren es rund 19 Prozent, 2014 und 2015 jeweils 22 Prozent und 2016 20 Prozent.

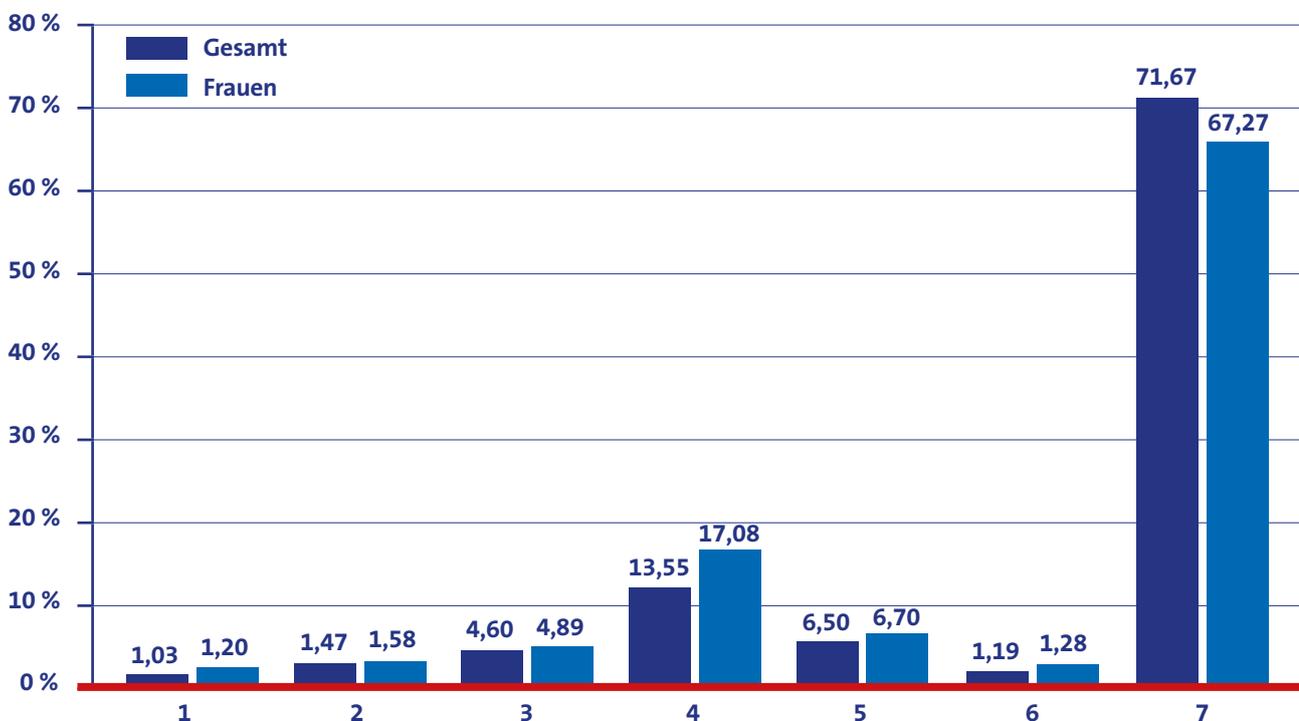
Wirkung des Kündigungsschutzes

Etwa 70 Prozent aller ordentlichen Kündigungsverfahren sind im Jahr 2017 letztlich unstreitig verlaufen, weil entweder der Arbeitgeber seinen Kündigungsantrag zurückgenommen hat, der Betroffene die Kündigung akzeptiert

Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2017

Fälle insgesamt 4.973, davon Frauen 1.329

in %



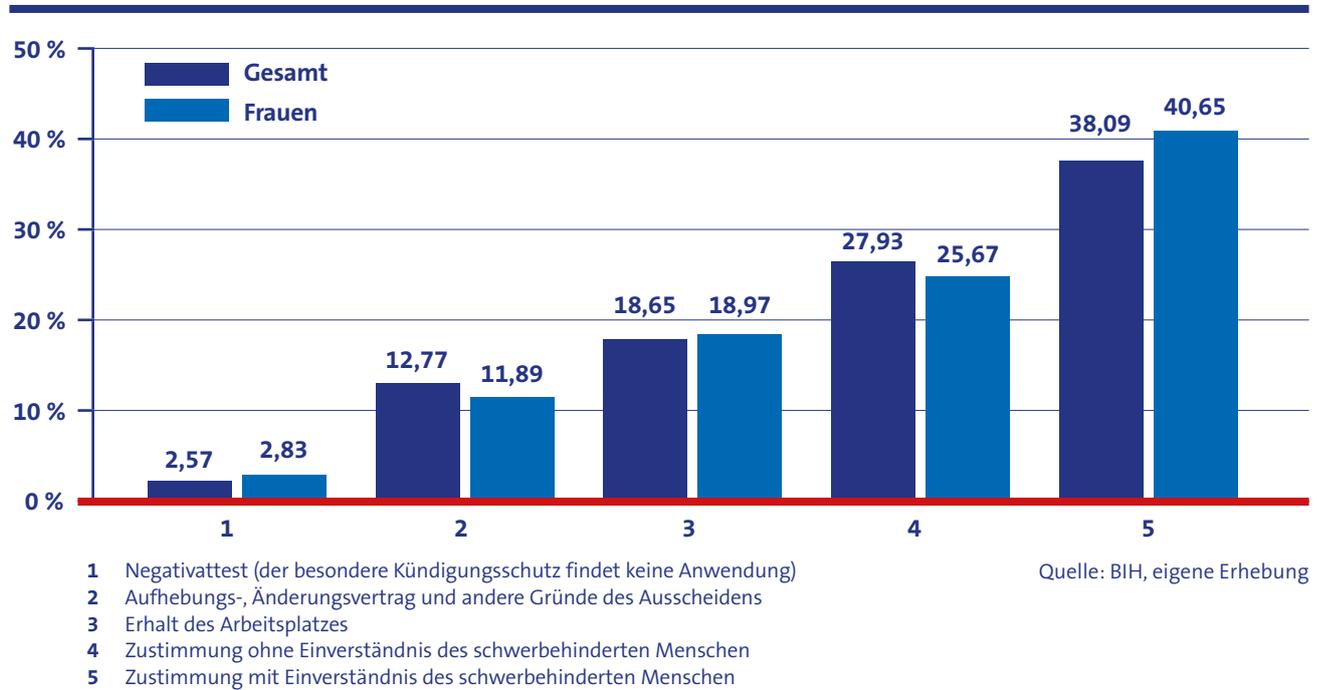
- 1 Wesentliche Betriebseinschränkung
- 2 Betriebsauflösung/-stilllegung, Insolvenzen
- 3 Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen
- 4 Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit
- 5 Leistungseinschränkung wegen Krankheit und Behinderung
- 6 Behinderungsunabhängige Leistungseinschränkung
- 7 Verhaltensbedingte Gründe

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2017

Fälle insgesamt 16.997, davon Frauen 6.495

in %

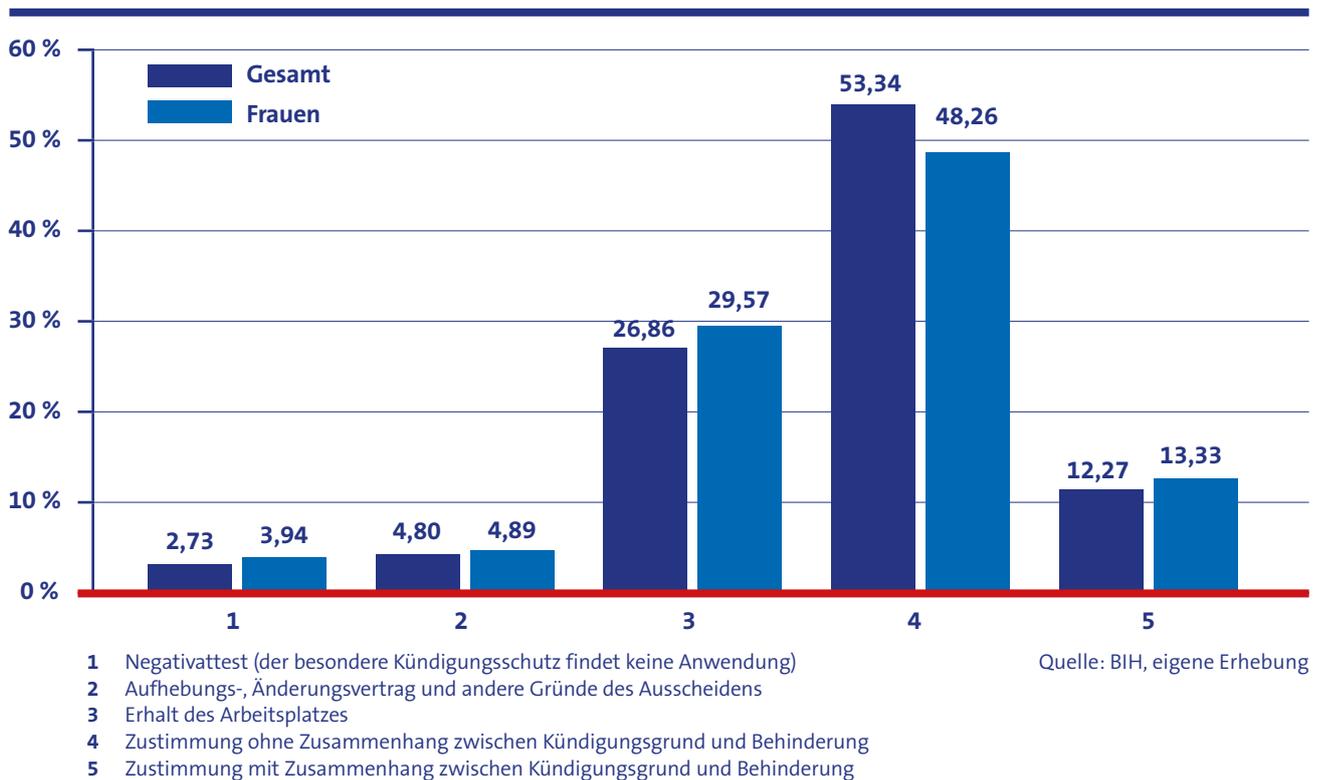


- 1 Negativattest (der besondere Kündigungsschutz findet keine Anwendung)
- 2 Aufhebungs-, Änderungsvertrag und andere Gründe des Ausscheidens
- 3 Erhalt des Arbeitsplatzes
- 4 Zustimmung ohne Einverständnis des schwerbehinderten Menschen
- 5 Zustimmung mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen

Außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2017

Fälle insgesamt 3.813, davon Frauen 1.268

in %



- 1 Negativattest (der besondere Kündigungsschutz findet keine Anwendung)
- 2 Aufhebungs-, Änderungsvertrag und andere Gründe des Ausscheidens
- 3 Erhalt des Arbeitsplatzes
- 4 Zustimmung ohne Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung
- 5 Zustimmung mit Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung

hat oder beide Seiten einen Aufhebungs- oder Änderungsvertrag geschlossen haben.

Aus diesen Ergebnissen abzuleiten, dass der besondere Kündigungsschutz seine Wirkung verfehlt, 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, neben dem Präventions- und BEM-Verfahren, als „Türöffner“ in die Betriebe und Dienststellen dient, bestünde viel seltener die Möglichkeit, zum Beispiel Maßnahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben durchzuführen. Angestrebt werden immer einvernehmliche Lösungen, die das Arbeitsverhältnis dauerhaft sichern. Arbeitsverhältnisse, die auf diese Weise fortgeführt werden, sind in der Regel stabiler und es ist nicht zu befürchten, dass nach kurzer Zeit erneut ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt wird.

Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2017 – Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes

	Ordentliche Kündigung		Außerordentliche Kündigung		Änderungskündigung		Erweiterter Beendigungsschutz		Alle Verfahren	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Erhalt des Arbeitsplatzes	3.170	18,65	1.024	26,86	621	88,71	91	29,26	4.906	22,48
Frauen	1.232	18,97	375	29,57	273	88,06	63	32,64	1.943	23,51
Verlust des Arbeitsplatzes	13.391	78,78	2.685	70,42	63	9,00	168	54,02	16.307	74,73
Frauen	5.079	78,20	843	66,48	33	10,65	90	46,63	6.045	73,13
Kein Kündigungsschutz nach dem SGB IX*	436	2,57	104	2,73	16	2,29	52	16,72	608	2,79
Frauen	184	2,83	50	3,94	4	1,29	40	20,73	278	3,36
Insgesamt	16.997	100,00	3.813	100,00	700	100,00	311	100,00	21.821	100,00
Frauen	6.495	100,00	1.268	100,00	310	100,00	193	100,00	8.266	100,00

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: BIH, eigene Erhebung

5

INFORMATION UND BILDUNG



Die Integrationsämter leisten Öffentlichkeitsarbeit, um mit guten Argumenten für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu werben. Gleichzeitig unterstützen sie durch ihre Fachmedien und Fortbildungsprogramme die Arbeit des betrieblichen Inklusionsteams.

Kursangebote

Die Integrationsämter bieten mit ihren Kursen „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das Kurssystem ist in Modulen aufgebaut und umfasst neben Grundkursen für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen (SBV) auch Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen zu ausgewählten Themen. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 1.486 Kurse und Informationsveranstaltungen angeboten – die Anzahl des Angebotes entspricht damit dem Niveau von 2016. Die Zahl der Teilnehmenden dagegen sank gegenüber 2016 um 2.200 auf 34.530 Personen. Von den Integrationsämtern alleine durchgeführt wurden 1.054 Veranstaltungen, 81 mehr als im Vorjahr. Davon waren 218 Grund- und Aufbaukurse sowie 836 Informationsveranstaltungen. Zusammen ergaben sie 1.915 Schulungstage. Die Veranstaltungen der Integrationsämter besuchten 17.085 Teilnehmende, 755 mehr als 2016.

Die Zahl der Veranstaltungen, die die Integrationsämter gemeinsam mit anderen Trägern ausrichteten, lag 2017

bei 86 – 42 Veranstaltungen weniger als 2016. Damit einher ging eine Reduzierung der Teilnehmendenzahlen von 9.738 auf 8.571 Personen. Die im Verhältnis zur Zahl der Veranstaltungen hohe Teilnehmerzahl erklärt sich unter anderem damit, dass der Anteil größerer Veranstaltungen von Verbänden und Organisationen zugenommen und der Anteil von betriebs- und verwaltungsinternen Seminaren mit üblicherweise kleinen Teilnehmergruppen zurückgegangen ist.

Weiterhin beteiligten sich die Integrationsämter 2017 zum Beispiel mit Referenten an 346 Veranstaltungen anderer Träger – 34 Veranstaltungen weniger als 2016. Diese Informationsangebote nahmen 8.874 betriebliche Funktionsträger wahr – 1.800 Teilnehmende weniger als 2016.

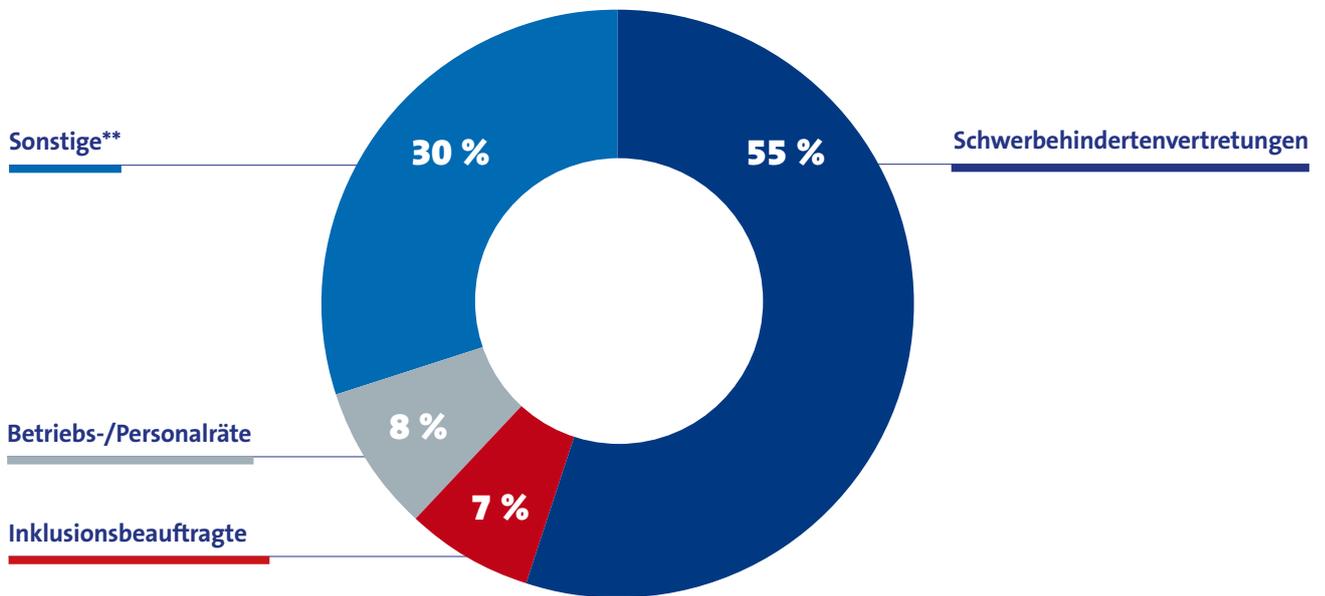
Die Kurse und Informationsveranstaltungen der Integrationsämter werden überwiegend von Schwerbehindertenvertretungen besucht. Diese machten 2017 rund 55 Prozent aller Teilnehmer aus. 7 Prozent der Teilnehmer waren Inklusionsbeauftragte und 8 Prozent Betriebs- oder Personalräte. Bei den übrigen 30 Prozent der Teilnehmer 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.

Kurse und Informationsangebot 2017

	Veranstaltungen	Teilnehmer
Vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltungen:	1.054	17.085
■ Grund- und Aufbaukurse	218	3.223
■ (Informations-)Veranstaltungen	836	13.862
■ Schulungstage (insgesamt)	1.915	
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:	86	8.571
■ Tagesveranstaltungen	79	3.729
■ Mehrtägige Veranstaltungen	7	4.842
Beteiligung des Integrationsamts an Veranstaltungen anderer Träger	346	8.874
Insgesamt	1.486	34.530

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten der Integrationsämter 2017*



* 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

Messen und Veranstaltungen

Es besteht nach wie vor ein großer Informationsbedarf bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und ihrer Förderung. Deswegen beteiligen sich die Integrationsämter regelmäßig an Veranstaltungen von Behindertenverbänden, an Fachmessen und an Veranstaltungen zur betrieblichen Prävention, um ihr Beratungs- und Leistungsangebot vorzustellen. Auch 2017 waren sie auf Messen und Veranstaltungen vertreten, die sich an behinderte Menschen richteten, wie etwa die REHACARE in Düsseldorf, die REHAB in Karlsruhe, die ConSozial in Nürnberg und die alle zwei Jahre in Berlin stattfindende MITEINANDER LEBEN.

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, zum Beispiel bei der Messe PERSONAL Süd in Stuttgart, der mitteldeutschen Handwerksmesse in Leipzig sowie der Messe KarriereStart in Dresden und der Messe Zukunft Personal Europe in Köln.

Zukunftswerkstatt 2.0

Im September 2017 veranstaltete die BIH zum zweiten Mal unter dem Motto „Gut aufgestellt für die Fragen der Zukunft“ eine 2-tägige Fachtagung in Bad Honnef. Gäste der Integrationsämter waren aus dem ganzen Bundesgebiet angereiste Vertrauenspersonen und Beauftragte des Arbeitgebers. Die Integrationsämter selbst waren mit Kolleginnen und Kollegen aus allen Fachbereichen, von der Begleitenden Hilfe über die technische und psychosoziale Beratung bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit, vertreten. Gemeinsam diskutierten sie und die betrieblichen Funktionsträger darüber, wie die Inklusion in den Betrieben und Verwaltungen im Alltag vorangebracht werden kann. In fünf Workshops wurden Fragestellungen zu den Themen Prävention, Inklusionsvereinbarung, Inklusionsteam, Arbeit 4.0 und individuelle Begleitung am Arbeitsplatz aufgeworfen, diskutiert und Lösungsansätze formuliert.

Publikationen

Die zentrale Publikation der Integrationsämter ist die Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf, die vierteljährlich mit einer Auflage von 203.000 Exemplaren erscheint. Mit der ZB unterstützen die Integrationsämter das überwiegend ehrenamtlich arbeitende betriebliche Inklusionsteam bei seiner Arbeit.

Die ZB 1/2017 stand ganz im Zeichen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG). Fachleute aus Politik, Wissenschaft und den Integrationsämtern nahmen dazu Stellung. Mit den Auswirkungen des BTHG auf das Schwerbehindertenrecht befasste sich das ZB info „Das neue SGB IX“. Es fasste die wichtigsten gesetzlichen Änderungen zusammen und erklärte, was sie für die Praxis bedeuten.

Die betriebliche Prävention gewinnt in der Praxis zunehmend an Bedeutung. Dies hat mit dem demografischen Wandel zu tun: Es gibt immer mehr Erwerbstätige, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters von einer Behinderung betroffen sind. Für die Integrationsämter, deren Hauptaufgabe die Sicherung und der Erhalt von Arbeitsplätzen ist, steht deshalb die Prävention immer mehr im Mittelpunkt ihrer Arbeit.

Die ZB 2/2017 zeigte an dem immer wieder kontrovers diskutierten Thema Kündigungsschutz, wie auch hier mit Unterstützung der Integrationsämter gerade bei personenbedingten Kündigungen eine einvernehmliche Lösung gefunden und ein Beschäftigungsverhältnis gesichert werden kann. Auch bei chronischen Erkrankungen gibt es immer mehr Möglichkeiten zur Prävention und Unterstützung im Betrieb – das machte die ZB 3/2017 („Multiple Sklerose – die Krankheit mit den 1.000 Gesichtern“) deutlich. Die ZB 4/2017 widmete sich den Möglichkeiten der Prävention in der betrieblichen Zukunft, die im Rahmen der Zukunftswerkstatt 2.0 erarbeitet wurden.

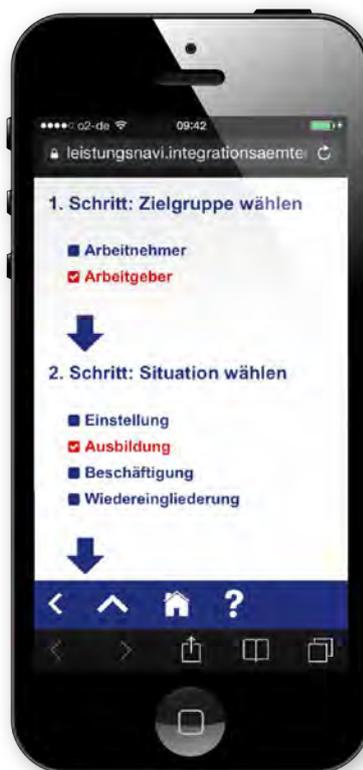
Im Zuge des BTHG haben die Integrationsämter 2017 eine Reihe von BIH-Medien neu aufgelegt beziehungsweise aktualisiert. Unter dem Titel „ZB Recht SGB IX“ ist der aktuelle Gesetzestext einschließlich der wichtigsten Rechtsverordnungen zum Schwerbehindertenrecht erschienen. Dazu gehörte auch die ZB Spezial SBV Guide – ein Praxisleitfaden für die Schwerbehindertenvertretung. Darüber hinaus wurden 2017 die Medien zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung vorbereitet – eine neu überarbeitete Fassung des ZB Spezial SBV-Wahl bietet auf 168 Seiten einen Handlungsleitfaden für die Durchführung der Wahlen, in dem die Fragestellungen, die an die Integrationsämter aus den Betrieben und Verwaltungen herangetragen wurden, aufgegriffen werden. Dem Thema Barrierefreiheit bei Wahlen ist erstmalig ein eigenständiges Kapitel gewidmet worden. Das neu bearbeitete ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurde im Sommer 2018 veröffentlicht.

Online-Angebote

Auch die Internetseite der Integrationsämter wird beständig weiterentwickelt, ausgebaut und passt sich dem Nutzerverhalten an.

BIH LeistungsNavi

Im Sommer 2017 ging das BIH LeistungsNAVI online. Es ermöglicht eine individuelle, zielführende Auswahl der Leistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bereich Behinderung und Beruf. Die Leistungen können nach der persönlichen Situation zusammengestellt werden: Einarbeitung, Ausbildung, Ersteinstellung, Beschäftigung. Anschließend kann der Nutzer direkt Kontakt mit dem zuständigen Integrationsamt aufnehmen. Als sogenannte „Web-App“ kann das LeistungsNAVI am PC, auf dem Tablet oder mit dem Smartphone genutzt werden.



- Förderung individuell ermitteln
- Voraussetzungen prüfen
- Ansprechpartner kontaktieren



www.leistungsnavi.integrationsaemter.de

BIH WahlNAVI

Anfang 2018 ging das BIH WahlNAVI online. Die „Web-App“ bietet Antworten auf die häufigsten Fragestellungen, die sich im Zusammenhang mit den Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung stellen. Es enthält einen elektronischen Wahlkalender mit dem – differenziert nach vereinfachtem und förmlichem Wahlverfahren – alle Verfahrensschritte je nach geplantem Wahltermin fristgerecht ermittelt und ausgewiesen werden. Die dazu jeweils passenden Wahl-

dokumente können als Word-Dateien direkt ausgefüllt und ausgedruckt werden.

Als zentrale Plattform bietet www.integrationsaemter.de einen Zugang zum gesamten Angebot an Information und Bildung: Kursprogramme, Publikationen, digitale Medien, ein Forum für Fragen an Fachleute und die Kontaktadressen der zuständigen Ansprechpartner. Ausgewählte Praxisbeispiele der ZB werden regelmäßig als Audio-Slideshows veröffentlicht. Die „Online-Beratung“ im Forum richtet sich gezielt an Betroffene, die Rat und Unterstützung in beruflichen Fragen suchen. Das BIH Forum insgesamt verzeichnet eine positive Entwicklung. Über 10.000 Nutzer haben sich bislang registriert. Die Besuchs- und Zugriffszahlen auf www.integrationsaemter.de haben ein hohes Niveau erreicht: 2017 gab es mehr als 1,0 Millionen Besuche und 5,9 Millionen Seitenaufrufe.



BIH WahlNavi

- Interaktiver Wahlkalender
- Wahlformulare
- Häufige Fragen (FAQ)



www.wahlnavi.integrationsaemter.de



BIH ABCNavi

- Fachlexikon
Behinderung & Beruf
- 350 Stichworte
- aktuell, umfassend,
zuverlässig



www.abcnavi.integrationsaemter.de

BIH INTEGRATIONSÄMTER

Behinderung & Beruf

Suche

AKTUELL KONTAKT LEISTUNGEN INFOTHEK AKADEMIE FORUM

HAUPTFÜRSORGESTELLEN

SBV WAHL KOMPAKT
BIH INFO
THEMEN 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 2-2018
Hörbehinderungen
Kommunikationswege bereiten
Hörbehinderte Menschen begegnen in unserer Informations- und Kommunikationsgesellschaft vielen Barrieren. Förderung, Akzeptanz und neue Technologien eröffnen ihnen aber gute Chancen auf Teilhabe in einer "hörenden Welt" – auch im Arbeitsleben.
Weitere Themen: Technischer Beratungsdienst: Eine tragende Säule +++ Seltene Erkrankung: Schwimmtrainer aus Leidenschaft +++ Inklusionsbetriebe

ABC Fachlexikon
Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
Die neue Ausgabe des Handbuchs für betriebliche Funktionsträger ist erschienen. Es enthält:

- Fachlexikon
- Leistungen für behinderte Menschen im Beruf
- Rechtsgrundlagen des SGB IX 2018 und Verordnungen
- Anschriften der Integrationsämter

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

SBV WAHL KOMPAKT
Alles was Sie brauchen

SBV WAHL 2018

Förderung finden:
LEISTUNGS NAVI
BIH

www.integrationsaemter.de



SOZIALE ENTSCHÄDIGUNG/ KRIEGSOPFERFÜRSORGE

6



Die Hauptfürsorgestellen leisten seit nunmehr fast 100 Jahren mit der Kriegsopferfürsorge einen wichtigen Beitrag im Sozialen Entschädigungsrecht. Ihre Leistungen ergänzen die Versorgungsleistungen der Sozialen Entschädigung durch besondere Hilfen im Einzelfall. Der Name Kriegsopferfürsorge verweist auf die noch immer größte Gruppe der Leistungsberechtigten im Sozialen Entschädigungsrecht: die Kriegsbeschädigten und ihre Hinterbliebenen. Fürsorgeleistungen können aber ebenso all diejenigen erhalten, deren Anspruch auf Versorgung von der Versorgungsverwaltung anerkannt wurde.

6.1 Aufgaben und Ziele

Die Hauptfürsorgestellen erbringen nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) Leistungen der Kriegsopferfürsorge, die die Leistungen der Kriegsopferversorgung ergänzen. Beschädigte und Hinterbliebene, die bereits Renten oder Beihilfen beziehen, erhalten im Einzelfall weitere Leistungen, die sich am individuellen Bedarf orientieren. Die Gewährung der Leistungen ist – analog der Eingliederungshilfe – einkommensabhängig.

Der Leistungskatalog des BVG ist nicht auf den Personenkreis der Kriegsopfer und ihrer Hinterbliebenen begrenzt. Weitere Leistungsberechtigte sind Personen, die ihre Ansprüche aus dem Opferentschädigungsgesetz (OEG), dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG), dem Zivildienstgesetz (ZDG), dem Häftlingshilfegesetz (HHG), dem verwaltungsrechtlichen Rehabilitierungsgesetz (VwRehaG), dem strafrechtlichen Rehabilitierungsgesetz (StrRehaG) und dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) herleiten.

Die Durchführung der Leistungen ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich geregelt, je nachdem, ob und für welche Aufgabenteilung zwischen den örtlichen Trägern (Kreise und kreisfreie Städte) und dem überörtlichen Träger (Landesbehörde oder Kommunalverband) sich das jeweilige Land in eigener Zuständigkeit entschieden hat.

Zum 1. Januar 2016 ist die Zuständigkeit für die Leistungsberechtigten nach dem Soldatenversorgungsgesetz vom Gesetzgeber an das Personalmanagement der Bundeswehr übertragen worden. Die Bundeswehr nimmt damit die Aufgaben einer Hauptfürsorgestelle wahr.

Zum 1. Oktober 2017 gab es 84.628 Versorgungsberechtigte nach dem BVG (ohne Nebengesetze). Dies bedeutet

einen Rückgang von rund 17 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat. Die Anzahl der Versorgungsberechtigten nach dem OEG belief sich zum 1. Oktober 2017 auf 22.817 Personen, ein Anstieg von rund 1,7 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat.

In 2016 haben Leistungsempfänger rund 29.500 einmalige und laufende Leistungen erhalten. Die größte Gruppe der Leistungsempfänger sind mit immer noch rund 20.500 die Kriegsopfer, gefolgt von über 5.250 Leistungen an Opfer von Gewalttaten.

Die Ausgaben für das Soziale Entschädigungsrecht (Kriegsopferversorgung und -fürsorge gesamt) betragen im Jahr 2016 rund 906 Millionen Euro. Für 2017 wird seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Ausgaben von rund 928 Millionen Euro gerechnet. Für die Leistungserbringung durch die Hauptfürsorgestellen sind in 2016 rund 224 Millionen Euro aus den öffentlichen Haushalten geflossen. Für 2017 werden Ausgaben in Höhe von fast 254 Millionen Euro kalkuliert. Dem gegenüber stehen Einnahmen aus dem Übergang und der Überleitung von Ansprüchen sowie Tilgung und Zinsen von Darlehen. In 2016 beliefen sich die Einnahmen auf 75,4 Millionen Euro. Tilgung und Zinsen spielten mit nicht einmal 700.000 Euro eine untergeordnete Rolle.

Die Hauptfürsorgestellen unterhalten unter dem Dach der BIH eine eigene Internetpräsenz unter www.hauptfuersorgestellen.de. Im letzten Jahr haben sich die Zugriffe auf die Homepage um 60 Prozent erhöht. 2017 gab es fast 40.000 Besuche und knapp 96.000 Seitenaufrufe.

Das BIH-Fortbildungsangebot für den Aufgabenbereich der Hauptfürsorgestellen kann von den Mitarbeiter/-innen der Hauptfürsorgestellen und der örtlichen Träger in Anspruch genommen werden.

6.2 Leistungsbilanz

Die Hauptfürsorgestellen bewilligen aus den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zahlreiche Einzelleistungen entweder als laufende, als einmalige oder auch als ergänzende finanzielle Leistungen. Hierzu zählen auch Darlehen. Daneben gibt es ein breites Beratungsangebot rund um die Inanspruchnahme der Leistungen der Kriegsopferfürsorge.

Nach Angaben der vom Statistischen Bundesamt im 2-Jahresrhythmus veröffentlichten Statistik (aktuell für

das Erhebungsjahr 2016) wurden in 2016 in Deutschland fast 352,4 Millionen Euro für Leistungen der Kriegsopferfürsorge (BVG und Nebengesetze) aufgewendet. 53 Prozent der Ausgaben flossen in die Hilfen in besonderen Lebenslagen.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen dienen einer möglichst dauerhaften beruflichen Eingliederung. Um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Empfänger/-innen zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen, kommen insbesondere in Betracht:

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes
- Leistungen zur Aktivierung, beruflichen Eingliederung und Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung
- Leistungen zur beruflichen Anpassung und Weiterbildung
- Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung
- Gründungszuschuss und sonstige Hilfen, um eine selbstständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

Ausgaben der Kriegsopferfürsorge nach Art der Leistung 2016

in Mio. Euro

Leistungen	Insgesamt	Bundes- versorgungsg / HäftlingshilfeG	Soldaten- versorgungsg / ZivildienstG	Opfer- entschädi- gungsg	InfektionsG	Straf- und Verwal- tungsrechtliches Rehabilitierungsg
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen	5,45	0,11	0,83	4,09	0,42	0,00
Krankenhilfe	0,12	0,08	0,00	0,04	0,00	0,00
Hilfe zur Pflege	134,55	132,13	0,43	1,61	0,24	0,15
Hilfe zur Weiterführung des Haushaltes	1,49	0,94	0,15	0,29	0,10	0,00
Altenhilfe	1,29	1,23	0,00	0,04	0,01	0,00
Erziehungsbeihilfe	4,10	0,02	0,18	3,82	0,07	0,00
Ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt	17,50	7,86	0,69	8,21	0,47	0,28
Erholungshilfe	1,47	1,15	0,08	0,18	0,05	0,00
Wohnungshilfe	1,19	0,57	0,26	0,15	0,22	0,00
Hilfen in besonderen Lebenslagen	185,23	127,99	2,62	33,58	20,87	0,18
Insgesamt	352,39	272,08	5,24	52,01	22,45	0,62

Quelle: Statistik der Kriegsopferfürsorge, Destatis, 2018

Leistungsempfänger der Kriegsopferfürsorge 2016

Empfänger von einmaligen und laufenden Leistungen der Kriegsopferfürsorge 2016*

Leistungen	Insgesamt	Bundes- versorgungsg / HäftlingshilfeG	Soldaten- versorgungsg / ZivildienstG	Opfer- entschädi- gungsg	InfektionsG	Straf- und Verwal- tungsrechtliches Rehabilitierungsg
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen	691	11	91	532	56	1
Krankenhilfe	346	289	4	51	1	1
Hilfe zur Pflege	7.615	7.332	39	184	23	37
Hilfe zur Weiterführung des Haushaltes	695	469	52	119	54	1
Altenhilfe	2.038	1.966	13	46	11	2
Erziehungsbeihilfe	305	5	28	253	19	0
Ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt	3.444	1.844	110	1.370	66	54
Erholungshilfe	988	729	59	144	46	10
Wohnungshilfe	389	238	54	30	66	1
Hilfen in besonderen Lebenslagen	12.938	7.577	632	2.524	2.175	30
Insgesamt	29.449	20.460	1.082	5.253	2.517	137

* Personen, die Hilfe verschiedener Art erhielten, werden bei jeder Hilfeart gezählt, daher sind in den Summen Mehrfachzählungen möglich.

Quelle: Statistik der Kriegsopferfürsorge, Destatis, 2018

Unter die ergänzenden Leistungen fallen zum Beispiel Übergangsgeld und Unterhaltsbeihilfe während der Durchführung einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Im Berichtszeitraum sind von den Hauptfürsorgestellten für diese Leistungen rund 5,4 Millionen Euro für 691 Leistungsempfänger/-innen verausgabt worden. Dies entsprach einer durchschnittlichen Förderung von knapp 8.000 Euro pro Beschädigter und Beschädigtem.

Krankenhilfe erhalten Beschädigte und Hinterbliebene in Ergänzung der Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung, die von der Versorgungsverwaltung erbracht werden,

nach dem BVG. Die Krankenhilfe umfasst eine (zahn-)ärztliche Behandlung, die Versorgung mit Arzneimitteln, Verbandmitteln und Zahnersatz, Krankenhausbehandlungen sowie sonstige zur Genesung, zur Besserung oder zur Linderung von Krankheitsfolgen erforderliche Leistungen. 346 Personen erhielten zuletzt Krankenhilfen in Höhe von rund 125.400 Euro.

Die **Hilfe zur Pflege** für anspruchsberechtigte Beschädigte und Hinterbliebene umfasst die häusliche wie (teil-)stationäre Pflege und Kurzzeitpflege sowie Pflegehilfsmittel. 7.615 Personen erhielten im Durchschnitt 17.670 Euro. Bundesweit sind rund 134,6 Millionen Euro verausgabt worden.

Beschädigte und Hinterbliebene mit eigenem Haushalt erhalten **Leistungen zur Weiterführung des Haushalts**, wenn kein Haushaltsangehöriger den Haushalt führen kann und die Weiterführung des Haushalts geboten ist, um zum Beispiel die Unterbringung in einer stationären Einrichtung zu vermeiden oder hinauszuschieben. Die Leistungen umfassen die persönliche Betreuung von Haushaltsangehörigen sowie die sonstige zur Weiterführung des Haushalts erforderliche Tätigkeit. 695 Beschädigte und Hinterbliebene haben rund 1,5 Millionen Euro erhalten, rund 2.140 Euro pro Person.

Die **Altenhilfe** soll dazu beitragen, Schwierigkeiten, die durch das Alter entstehen, zu verhüten, zu überwinden oder zu mildern und Beschädigten und Hinterbliebenen im Alter die Möglichkeit geben, am Leben in der Gemeinschaft teilzunehmen. Über 2.000 Personen erhielten im Berichtszeitraum durchschnittlich 635 Euro. Die Hauptfürsorgestellten zahlten rund 1,3 Millionen Euro aus.

Erziehungsbeihilfe erhalten Waisen für sich selbst und Beschädigte für ihre Kinder, um deren allgemeine und berufliche Ausbildung sicherzustellen. Für diese Form der Unterstützung sind rund 4,1 Millionen Euro an 305 Anspruchsberechtigte ausgezahlt worden; im Durchschnitt über 13.400 Euro pro Fall.

Ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt erhalten Beschädigte und Hinterbliebene, die ihren Lebensunterhalt nicht mit den übrigen Leistungen des BVG und dem eigenen Einkommen und Vermögen bestreiten können. Über 3.400 Betroffene wurden in 2016 mit 17,5 Millionen oder 5.081 Euro pro Fall unterstützt.

Erholungshilfe erhalten Beschädigte für sich und ihren Ehegatten oder Lebenspartner sowie Hinterbliebene als Erholungsaufenthalt, wenn die Maßnahme für die Erhaltung der Gesundheit oder der Arbeitsfähigkeit notwendig ist. Fast 1.000 Personen sind zuletzt mit rund 1,5 Millionen Euro unterstützt worden.

Die **Wohnungshilfe** besteht in der Beratung in Wohnungsangelegenheiten und der Mitwirkung bei der Beschaffung und Erhaltung von geeignetem Wohnraum. Geldleistungen werden nur bei Vorliegen besonderer Umstände des Einzelfalls erbracht. So erhielten im Berichtszeitraum 389 Betroffene Geldleistungen in Höhe von rund 1,2 Millionen Euro, das heißt rund 3.000 Euro pro Fall.

Unter dem Oberbegriff **Hilfen in besonderen Lebenslagen** sind verschiedene Leistungen für Beschädigte und Hinterbliebene zusammengefasst, unter anderem Eingliede-

runghilfe, Blindenhilfe, Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten und Hilfen zum Aufbau oder zur Sicherung der Lebensgrundlage sowie der Gesundheit. Mit mehr als 12.900 Fällen und insgesamt 185,2 Millionen Euro sind diese Hilfen mit knapp 53 Prozent die größte Ausgabeposition der Hauptfürsorgestellten in 2016.

6.3 Perspektive

Die Arbeit der Hauptfürsorgestellten wird in den nächsten Jahren neben der stufenweisen Umsetzung des BTHG bis 2023 und anderer rechtlicher Änderungen, wie dem Dritten Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung oder dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, wesentlich bestimmt sein vom anstehenden Gesetzgebungsverfahren zur Reform des Sozialen Entschädigungsrechts und dessen Umsetzung im Verwaltungsalltag.

Gemeinsame Empfehlung „Prävention nach § 3 SGB IX“

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) hat im Rahmen der Novellierung des SGB IX durch das BTHG die Gemeinsame Empfehlung „Prävention nach § 3 SGB IX“ überarbeitet. Die Hauptfürsorgestellten wirken als Rehabilitationsträger durch Aufklärung, Beratung, Auskunft und Ausführung von Leistungen darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung oder die Chronifizierung einer Krankheit vermieden werden kann.

Teilhabeverfahrensbericht

Für die Implementierung des Teilhabeverfahrensberichts nach § 41 SGB IX ist in 2018 eine Pilotphase vorgeschaltet worden, an der die Senatsverwaltung Berlin (Versorgungsverwaltung und Hauptfürsorgestelle), die Hauptfürsorgestelle beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg sowie die Hauptfürsorgestellten beim Landesamt für Soziale Dienste in Schleswig-Holstein und beim Amt für Versorgung und Integration in Bremen teilnehmen. Ab 2019 sind dann von allen Rehabilitationsträgern die Daten für den Bericht zu erfassen.

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX

Mit dem BTHG wurden im neuen § 32 SGB IX die gesetzlichen Voraussetzungen für ein unentgeltliches, allen Menschen mit (drohenden) Behinderungen und ihren Angehörigen offenstehendes und Orientierung gebendes Angebot zur Beratung über Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe geschaffen. Die Beratung ist dabei ein von den Reha-

bilitationsträgern und Leistungserbringern unabhängiges, ergänzendes Angebot. Die Rehabilitationsträger informieren im Rahmen der vorhandenen Beratungsstrukturen und ihrer Beratungspflicht über das Angebot der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung.

Zur **Erweiterung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)** um die Versorgungsverwaltungen der Länder wird auf die Ausführungen in Kapitel 1.4 verwiesen.

Reform des Sozialen Entschädigungsrechts (SER-Reform)

Ein erster Arbeitsentwurf eines Gesetzes zur Regelung des Sozialen Entschädigungsrechts wurde im Rahmen eines frühzeitigen Beteiligungsprozesses vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Fachebene am 10. Januar 2017 an alle zu beteiligenden Akteure versandt. Dieser wurde seit Januar 2017 kontinuierlich überarbeitet, insbesondere auch im Lichte der eingegangenen Stellungnahmen. Der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode (Seite 94) sieht eine Umsetzung der SER-Reform in dieser Legislaturperiode vor.

The screenshot shows the website for BIH (Hauptfürsorgestellen). The header includes the BIH logo and the text 'HAUPTFÜRSORGESTELLEN' and 'INTEGRATIONSÄMTER'. Below the header is a navigation bar with 'Soziale Entschädigung' and a search box. The main content area is divided into several sections:

- Navigation:** 'AUFGABEN' (highlighted in red), 'KONTAKT', 'SERVICE', 'INFOTHEK'.
- Left Sidebar:**
 - SOZIALE ENTSCHÄDIGUNG
 - PERSONENGRUPPEN
 - RECHTLICHE GRUNDLAGEN
 - ORGANISATION
 - Anmeldung**
 - E-Mail-Adresse:
 - Kennwort:
 -
 - Die Anmeldung bietet Ihnen Schreibrecht in unserem Forum. Sie haben noch keinen Zugang? Hier können Sie sich **registrieren**.
- Main Content:**
 - Soziale Entschädigung**
 - Die Hauptfürsorgestellen sind für die Aufgaben der sozialen Entschädigung nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) zuständig.
 - Sie sind zugleich Rehabilitationsträger.
 - Der Service der Hauptfürsorgestellen umfasst bedarfsorientierte Leistungen an:
 - **Kriegsopfer und Zivildienstgeschädigte**
 - **Opfer von Gewalttaten**
 - **Menschen mit Impfschäden**
 - **Opfer (politisch motivierter) rechtsstaatswidriger Maßnahmen in der DDR und den ehemaligen deutschen Ostgebieten**
- Right Sidebar:**
 - Weitere Informationen**
 -
 - Mehr in der Infothek**

www.hauptfuersorgestellen.de



ARBEIT DER FACH- UND ARBEITSAUSSCHÜSSE

7



Aus der Arbeit der Fach- und Arbeitsausschüsse

Die föderale Struktur in Deutschland bringt es mit sich, dass die Mitglieder der BIH (aktuell 17 Integrationsämter/ Inklusionsämter und 18 Hauptfürsorgestellen) teils staatlich beziehungsweise teils kommunal organisiert sind. Damit unterliegen sie bei ihrer Aufgabenerledigung dem Bundes- wie dem jeweiligen Landesrecht.

Um dennoch eine möglichst einheitliche Rechtsanwendung bei der Durchführung ihrer Aufgaben sicherzustellen und an der fachlichen Weiterentwicklung des beruflichen Behindertenrechts und des Sozialen Entschädigungsrechts/ Kriegspferfürsorge konstruktiv mitzuwirken, hat die BIH zwei Fachausschüsse und acht Arbeitsausschüsse eingerichtet.

Dem Fachausschuss „Schwerbehindertenrecht“ arbeiten die Arbeitsausschüsse „Information und Bildung“, „Technische Beratungsdienste“, „Integrationsbegleitung“, „Inklusionsbetriebe“, „BIH-Systeme“ und „Rechtsfragen“ zu. Der Fachausschuss „Schwerbehindertenrecht“ setzt sich zusammen aus den Leiterinnen und Leitern der Integrationsämter. Regelmäßige Gäste sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Vertreter der Arbeits- und Sozialministerien der Länder.

Dem Fachausschuss „Soziales Entschädigungsrecht/Kriegspferfürsorge“ sind die Arbeitsausschüsse „Empfehlungen der Kriegspferfürsorge“ und „Gemeinsame Kommission“ zugeordnet. In den Gremien Soziales Entschädigungsrecht/ Kriegspferfürsorge arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der Hauptfürsorgestellen eng zusammen mit dem BMAS, den Ländern und dem Bundesrechnungshof.

Die beiden Fachausschüsse sind die Entscheidungsgremien der BIH für alle Grundsatzfragen in den Bereichen des Sozialen Entschädigungsrechts/Kriegspferfürsorge und des Schwerbehindertenrechts.

Die Arbeitsausschüsse setzen sich zusammen aus Fachkolleginnen und -kollegen der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, soweit das jeweilige Bundesland ein Mitglied in den jeweiligen Ausschuss entsandt hat. Jedes Bundesland hat einen Anspruch auf einen Platz in den Fach- und Arbeitsausschüssen.

Die Arbeitsausschüsse arbeiten den Fachausschüssen zu, zum Beispiel durch die Erarbeitung von Empfehlungen für die Erbringung von Leistungen zur Kriegspferfürsorge und zum SGB IX, gemeinsame Qualitätsstandards, spezielle EDV-Programme sowie Seminar- und Schulungskonzepte.

Fachausschuss Schwerbehindertenrecht



Simone Wuschech

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

Im Fachausschuss „Schwerbehindertenrecht“ arbeiten die Leiterinnen und Leiter der 17 Integrationsämter/ Inklusionsämter zusammen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist ständiger Gast der Sitzungen. Die Vertreter/-innen der Sozial- und Arbeitsministerien der Länder werden regelmäßig als Gäste der BIH eingeladen, um ihre Sichtweisen in das Fachgremium einzubringen.

Zu den Aufgaben des Fachausschusses „Schwerbehindertenrecht“ gehören die Beratung und Beschlussfassung zu Grundsatzfragen im Bereich der Teilhabe schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen der Aufgaben und Leistungen der Integrationsämter. Es handelt sich dabei um Entscheidungen mit empfehlendem Charakter. In den Prozess der Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention bringt sich der Fachausschuss mit der Verabschiedung von fachpolitischen Leitgedanken aktiv ein.

Im Sommer 2017 hat die BIH mit der Bundesagentur für Arbeit eine Vereinbarung „Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ über eine verstärkte Zusammenarbeit und fortlaufende gemeinsame Aktivitäten in verschiedenen Handlungsfeldern abgeschlossen. Gemeinsames Ziel ist es, durch eine intensivere Zusammenarbeit die Chancen der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wirksam zu verbessern. Die neuen Regelungen zu Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation nach § 11 SGB IX (rehapro) nahmen in der Diskussion des Fachgremiums ebenfalls breiten Raum ein. Die Integrationsämter und die in ihrem Auftrag tätigen Integrationsfachdienste verfügen über langjährige Erfahrungen bei der Begleitung und Beratung von schwerbehinderten Menschen und ihren Arbeitgebern, die sie gern als Netzwerkpartner in den Prozess einbringen.

Im Fokus der praktischen Arbeit stand in 2017 und 2018 die Umsetzung der Novellierung des SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG). Hier sind insbesondere die folgenden Regelungen/Fragestellungen zu nennen:

- Handhabung und Auswirkungen der „Unwirksamkeitsklausel“ des § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX durch die Integrationsämter
- Leistungsmöglichkeiten und -grenzen der Integrationsämter für einen Budgetnehmer nach § 61 SGB IX
- Mediatorrolle der Integrationsämter bei den innerbetrieblichen Verhandlungen zu Inklusionsvereinbarungen nach § 166 Absatz 1 Satz 5 SGB IX
- Sicherstellung eines ausreichenden Schulungsangebotes für den erweiterten Personenkreis bei den Schwerbehindertenvertretungen
- Beratung und Unterstützung der Inklusionsbetriebe bei der Umsetzung der neuen Gesetzgebung
- Aktivitäten der Integrationsämter bei der betrieblichen Prävention.

In der Begleitenden Hilfe lag der Schwerpunkt des Austausches bei

- den Entwicklungen bei der Arbeitsassistenz
- den Auswirkungen der Gesetzgebung, zum Beispiel durch das Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform oder der Kommunikationshilfen-Verordnung und der EU-Datenschutz-Grundverordnung
- der Rechtsprechung bei Gebärdensprachdolmetscherleistungen
- sowie den finanziellen Entwicklungen bei der Leistungsbewilligung nach § 27 SchwbAV.

Zur Sicherstellung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung der Regelungen des SGB IX, die die Aufgaben der Integrationsämter betreffen, werden aktualisierte BIH-Empfehlungen zur Arbeitsassistenz und zur Förderung von Inklusionsbetrieben erarbeitet, beraten und beschlossen. Änderungen, die sich durch das BTHG ergeben haben, sind umgesetzt worden, zum Beispiel bei der Übersicht über die förderfähigen Beschäftigungsverhältnisse.

Die neuen 10 Thesen der Integrationsämter zur Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts sind entwickelt, beraten und verabschiedet worden.

Fachausschuss Soziales Entschädigungsrecht/ Kriegsopferfürsorge



Reinhard Urban

Leiter des Referats „Hauptfürsorgestelle, Überörtliche Betreuungsbehörde, Stiftungen“ beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg in Stuttgart

Der Fachausschuss „Soziales Entschädigungsrecht/Kriegsopferfürsorge“ setzt sich interdisziplinär zusammen aus Vertretern der Hauptfürsorgestellen, dem BMAS, dem Bundesrechnungshof, dem Personalmanagement der Bundeswehr und Vertreter/-innen der Sozial- und Arbeitsministerien der Länder.

Ziel dieser langjährig bestehenden Zusammenarbeit ist ein abgestimmtes, bundesweit einheitliches Verwaltungshandeln der Hauptfürsorgestellen für die individuelle Leistungserbringung nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) an Kriegsopfer, Opfer von Gewalttaten, Zivil- und Wehrdienstbeschädigte und andere Beschädigte sowie an deren Hinterbliebene. Für den von ihnen betreuten Personenkreis sind sie zugleich der zuständige Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und für Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.

Dies bedingt eine vertiefte fachliche Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Sozialgesetzgebung und ihrer Bedeutung für das soziale Entschädigungsrecht. Im vergangenen Zeitraum waren unter anderem folgende gesetzliche Änderungen Gegenstand der inhaltlichen Arbeit:

- Drittes Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung (PSG III)
- Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG)
- Verordnung zur Fortschreibung der Regelbedarfsstufen nach § 40 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch für das Jahr 2018 in der Eingliederungshilfe und in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die sich direkt auf die ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt für die Leistungsberechtigten nach dem BVG auswirkt
- Gesetz zur Stärkung der Betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz), wonach ab dem 01.01.2018 Betriebs-, Riester- und sonstige freiwillige Zusatzrenten auf die Grundsicherung im Alter

und bei Erwerbsminderung sowie auf die ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt für die Leistungsberechtigten nach dem BVG nicht mehr angerechnet werden

- Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2018 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2018)

Für die Implementierung des Teilhabeverfahrensberichts nach § 41 SGB IX gilt in 2018 eine Pilotphase, an der für den Bereich Kriegsopferversorgung und -fürsorge, koordiniert über die BIH, die Senatsverwaltung Berlin (Versorgungsverwaltung und Hauptfürsorgestelle), die Hauptfürsorgestelle beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg sowie die Hauptfürsorgestellen beim Landesamt für Soziale Dienste in Schleswig-Holstein und beim Amt für Versorgung und Integration in Bremen teilnehmen. Ab 2019 sind dann von allen Rehabilitationsträgern die Daten für den Bericht zu erfassen.

Die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes und die Erarbeitung von entsprechenden Handlungsempfehlungen für die Praxis wird eine zentrale Aufgabenstellung für das kommende Jahr sein.

Die Reform des Sozialen Entschädigungsrechts (Ablösung des BVG – und Nebengesetze – durch ein SGB XIII) erfolgt durch das BMAS in einem Beteiligungsprozess der Akteure. Die Hauptfürsorgestellen sind dabei aktiv vertreten.

Arbeitsausschuss Information und Bildung



Rosita Schlembach

Stellvertretende Leiterin des Integrationsamts beim Landeswohlfahrtsverband Hessen in Kassel

Die Aufgaben des Arbeitsausschusses Information und Bildung sind definiert durch den gesetzlichen Auftrag des Integrationsamtes: Bereitstellung eines breitgefächerten Informations- und Bildungsangebotes für die Arbeitgeber und die betrieblichen Funktionsträger nach dem SGB IX.

Damit lag ein wesentlicher Fokus in 2017 auf der Umsetzung der Novellierung des SGB IX. Die Kursunterlagen für die Grund- und Aufbaukurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen sind an den aktuellen Gesetzesstand angepasst und zahlreiche Publikationen überarbei-

tet worden. Dies haben die Integrationsämter zum Anlass genommen, ihr Medienangebot weiter zu vereinheitlichen.

Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung im Herbst 2018 hat die BIH ihre Broschüre „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ grundlegend überarbeitet und um umfangreiche Hinweise zur barrierefreien Wahldurchführung ergänzt.

Im Anschluss daran erscheint Anfang 2019 eine neu überarbeitete einheitliche BIH-Ausgabe des praxisorientierten Ratgebers „Die Schwerbehindertenvertretung“ – die Broschüre richtet sich an neu gewählte wie wiedergewählte, erfahrene Schwerbehindertenvertretungen und greift alle wesentlichen Aspekte der Arbeit und der Aufgaben des Ehrenamtes auf.

Nach wie vor ist die Nachfrage nach Schulung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) hoch. Ein neues modulares Kurskonzept BEM, das an den Informations- und Schulungsbedarf der Betriebe und Verwaltungen angepasst werden kann, ist entwickelt worden und wird 2018/2019 in die aktive Schulungstätigkeit der Integrationsämter übernommen.

Das Serviceangebot der Integrationsämter ist weiter verbessert worden: durch eine neue Postleitzahlensuche zum Finden der direkten Ansprechpartner im zuständigen Integrationsamt.

Das digitale Angebot der Integrationsämter ist ergänzt worden um die Web-Apps „LeistungsNAVI“ – einem Förderfinder für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und das „WahlNAVI“ – einem interaktiven Planer zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Im Sommer 2018 erscheint das „ABC Fachlexikon – Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ in einer neuen digitalen und papiergebundenen Fassung.

Zukunftsthemen wie eLearning und ePaper, ein neues Serviceangebot für die Schwerbehindertenvertretungen in Form eines virtuellen Büros, aber auch das Thema Datenschutz in der Arbeitswelt sind in 2017 aufgegriffen worden und werden in 2018 fortgesetzt.

Arbeitsausschuss Integrationsbegleitung



Klaus-Peter Rohde

Abteilungsleiter für Integrationsbegleitung, Inklusionsbetriebe im Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland in Köln

Die Fragestellungen, mit denen sich die Mitglieder des Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung beschäftigen, umfassen alle Bereiche der psycho-sozialen Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben sowie die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste. Dazu gehört auch die kontinuierliche Weiterentwicklung und Durchführung des Fortbildungsprogramms für die Fachkräfte der Integrationsfachdienste – aktuelle Themenfelder sind hier das Budget für Arbeit und die ICF-Klassifizierung.

In 2017 und 2018 ist das Qualitätsmanagementsystem KASSYS für die Integrationsfachdienste komplett überarbeitet worden, um die heutigen Arbeitsstrukturen adäquat abbilden zu können. Mit dem neuen und zertifizierbaren Qualitätsmanagementsystem KASSYS 4.0 können die folgenden Funktionen abgedeckt werden:

- Qualitätssteuerung der Arbeit in den Integrationsfachdiensten und in der Beziehung zwischen dem Integrationsamt und dem Integrationsfachdienst
- Bereitstellung der fachlichen Grundlagen für die Einarbeitung von neuen Fachkräften
- Definitionen von standardisierten Abläufen
- Schnittstellen zu den Qualitätsmanagement-Verfahren anderer Rehabilitationsträger.

KASSYS 4.0 wird im Fachausschuss Schwerbehindertenrecht im Herbst 2018 formal in Kraft gesetzt. Die BIH befindet sich in der Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. zum Übernahmeprozess von KASSYS 4.0 als verbindliche Anlage zur Gemeinsamen Empfehlung „Integrationsfachdienste“ mit den Rehabilitationsträgern.

In 2017 abgeschlossen werden konnten die Arbeiten an einer neuen bundeseinheitlichen Statistik zur Arbeit der Integrationsfachdienste, deren Ergebnisse in einem Entwicklungsbericht (www.integrationsaemter.de/IFD-Bericht) von der BIH veröffentlicht werden. Die Überarbeitung wurde erforderlich, weil die bisherige Statistik die

tatsächliche Arbeit der Integrationsfachdienste nicht mehr hinreichend abgebildet hatte und darüber hinaus EDV-Systeme, mit denen die Integrationsfachdienste arbeiten, ebenfalls erneuert wurden.

Weitere fachliche Themen in der Arbeit des Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung waren die Berücksichtigung des neuen Unterstützungsangebotes der Kommunikationsassistenten, die Fortführung der Berufsorientierung für Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach der Novellierung des SGB IX, der Austausch über die arbeitsbegleitende Beratung und Betreuung besonderer Zielgruppen, wie zum Beispiel Personen aus dem Autismus-Spektrum, und neue Formen der Unterstützung am Arbeitsplatz wie das Jobcoaching oder das Jobcarving.

Arbeitsausschuss Inklusionsbetriebe



Christiane Seidler

Sachbearbeiterin im Inklusionsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales in Bayreuth

Inklusionsbetriebe hießen bis 31.12.2017 noch Integrationsprojekte und sind besondere Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts, die neben ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit einen hohen Anteil (in der Regel zwischen 30 und 50 Prozent) an schwerbehinderten Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen beschäftigen. Für die Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen für diesen Personenkreis erhalten die Inklusionsbetriebe eine erhöhte Förderung von den Integrationsämtern.

Im Arbeitsausschuss Inklusionsbetriebe findet ein regelmäßiger länderübergreifender Austausch zwischen den Fachkolleginnen und -kollegen zu förderrelevanten Themen statt – dazu gehören beispielsweise die Förderpraxis anderer Rehabilitationsträger, der Umgang mit steuerrechtlichen Fragen oder Insolvenzen.

Aufgrund der begrifflichen Änderungen, die mit der Novellierung des SGB IX einhergehen, hat sich der BIH-Arbeitsausschuss Integrationsprojekte zum 01.01.2018 in BIH-Arbeitsausschuss Inklusionsbetriebe umbenannt. Die zahlreichen Änderungen, die durch das Bundesteil-

habegesetz in das SGB IX eingebracht worden sind, erforderten im Jahr 2017 ebenfalls eine Überarbeitung der BIH-Empfehlung zur Förderung von Inklusionsbetrieben. Dazu gehören

- die neuen Regelungen zum Stundenumfang in Inklusionsbetrieben
- die Erhöhung der Mindestbeschäftigungsquote der Zielgruppen-Beschäftigten auf 30 Prozent
- die Beschäftigung von langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen und chronisch kranken, aber nicht unbedingt schwerbehinderten Menschen sowie ihre Berücksichtigung bei der Mindestquote.

Die Arbeitsausschussmitglieder verständigten sich ebenfalls über verschiedene Fragestellungen zur praktischen Umsetzung der Förderrichtlinie des aktuellen Bundesprogramms „AlleimBetrieb“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds.

Als Vertreterin der BIH ist die Vorsitzende des Arbeitsausschusses, Christiane Seidler, Mitglied in der im Auftrag des BMAS ins Leben gerufenen Steuerungsgruppe zur Evaluation des Bundesprogramms „AlleimBetrieb“. Außerdem ist die Arbeitsausschussvorsitzende Mitglied im Beirat zum Modellprojekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in den Werkstätten für behinderte Menschen und den Integrationsunternehmen nach SGB IX“ des Bundesministeriums für Gesundheit in Bonn.

Arbeitsausschuss Technischer Beratungsdienst



Frank Schrapper

Leiter des Technischen Beratungsdienstes beim Inklusionsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in Münster

Die weit gefächerten Tätigkeiten des Technischen Beratungsdienstes der Integrationsämter erfordern neben ingenieurspezifischem Wissen Kenntnisse der Ergonomie, der Arbeitsmedizin und Arbeitsphysiologie (vor allem über Art und Auswirkung von Behinderungen in Bezug auf den Arbeitseinsatz in körperlicher, geistiger und psychischer Hinsicht), ferner Kenntnisse der Arbeitssicherheit und der Betriebswirtschaft.

Mit diesem Tätigkeitsbild sind die Themen, mit denen sich die Mitglieder des Arbeitsausschusses Technischer

Beratungsdienst beschäftigen, breit gestreut. Mehrere Arbeitsgruppen haben in den Jahren 2017/2018 die Arbeit aufgenommen zu den Fachthemen: Kraftfahrzeughilfe, Prävention, behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen beim Arbeitgeber. Es sollen Leitfäden und Handlungsempfehlungen entsprechend dem Leitfaden für das Barrierefreie Bauen erstellt werden. Das Projekt zur Erarbeitung einer Inkludierten Gefährdungsbeurteilung des LVR-Integrationsamtes konnte 2017 abgeschlossen werden und steht nun an zur Beratung über eine bundesweite Anwendung.

In einem Strategieworkshop im April 2017 hat der Arbeitsausschuss auf der Grundlage einer SWOT-Analyse die eigenen Stärken, Schwächen, aber auch Chancen und Risiken seiner Arbeit erhoben. Auf Basis dieser Erkenntnisse und der aktuellen (gesetzlichen) Anforderungen ist ein Positionspapier entwickelt worden. Zielsetzung war es, ein bundesweit einheitliches Verständnis des Handelns und eine möglichst einheitliche Herangehensweise zu erarbeiten sowie eine Strategie für die Zukunft zu entwickeln.

Denn die Auswirkungen der schnell fortschreitenden Digitalisierung in der Arbeitswelt – Stichwort: Arbeit 4.0 – sind an vielen Stellen bereits wahrnehmbar, werden sich immer stärker durchsetzen und bieten durch behinderungskompensierende und adaptive Technologien für behinderte Menschen viele bisher nicht dagewesene Chancen. Aber für einzelne Bereiche bestehen natürlich auch Risiken, die bewusst und aktiv angegangen werden müssen.

Die Mitglieder des Arbeitsausschusses Technischer Beratungsdienst sind aktiv in die Weiterentwicklung von Arbeitsschutz und -sicherheit eingebunden, zum Beispiel in die BAUA-Projektgruppe „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“, in mehrere Ausschüsse beim Deutschen Institut für Normung (DIN) e. V., in verschiedenen Fach- und Projektgruppen der BAR oder im REHADAT-Beirat beim Institut der Deutschen Wirtschaft. Die Zusammenarbeit mit dem Technischen Beratungsdienst der Bundesagentur für Arbeit wird weiter verfolgt.

Arbeitsausschuss BIH-Systeme



Michael Rentsch

Sachbearbeiter Schulung und Öffentlichkeitsarbeit beim Integrationsamt des Landesverwaltungsamts Sachsen-Anhalt in Halle

Die Integrationsämter betreiben seit mehr als 20 Jahren gemeinsame Fachanwendungen zur Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe sowie zur Unterstützung der Verwaltung im besonderen Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX.

Bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe arbeiten die Integrationsämter langjährig gut und eng mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Das Verwaltungsverfahren von Selbstveranlagung der Arbeitgeber und Zahlung der Ausgleichsabgabe ist fast vollständig automatisiert.

Neben dem Arbeitsausschuss besteht eine Clearingstelle, die als fachliche Schnittstelle zwischen den Integrationsämtern, IT-Abteilungen der Behörden, bei denen die Integrationsämter angesiedelt sind, und den externen IT-Dienstleistern, die mit der Pflege, Wartung und Weiterentwicklung der Fachanwendungen beauftragt sind. Zu ihren Aufgaben gehören neben der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Fachanwendungen die Betreuung der Anwenderinnen und Anwender in den Integrationsämtern, das Angebot von individualisierten Schulungen und Workshops sowie die Programmierung und Weiterentwicklung der BIH-internen Statistiken.

Die Mitglieder des Arbeitsausschusses BIH-Systeme und die Clearingstelle setzen sich zusammen aus Fachpraktikern der Integrationsämter und IT-Verbindungspersonen an der Schnittstelle zwischen Fach- und IT-Bereich sowie IT-Spezialisten. Dafür haben in 2017 moderne interaktive Kommunikationsmedien wie GoTo-Meeting und TeamNet endgültig ihren festen Platz in der täglichen Arbeit gefunden.

Die Tätigkeit von Arbeitsausschuss und Clearingstelle führt jedes Jahr zur Bereitstellung von mehreren Updates, insbesondere dann, wenn durch gesetzliche Änderungen eine Anpassung der Fachanwendungen und der BIH-Statistik erforderlich wird – zuletzt zum Beispiel durch die neuen oder zusätzlichen Anforderungen aus dem BTHG oder durch das Bundesprogramm „AlleimBetrieb“.

Aktueller Schwerpunkt der Arbeit ist die neue Datenschutzgrundverordnung und ihre rechtssichere Umsetzung in den Fachanwendungen, insbesondere bei der Umsetzung von Konzepten zur Löschung von Daten.

Die künftige Arbeit wird bestimmt von der Weiterentwicklung der bestehenden Systeme auf Basis einer neuen technologischen Plattform und dem von einigen anderen bereits beschrittenen Weg hin zu einer elektronischen Aktenführung.

Arbeitsausschuss Rechtsfragen



Eva Jäger-Kuhlmann

Referatsleiterin beim Inklusionsamt des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe in Münster

Die Juristinnen und Juristen des Arbeitsausschusses Rechtsfragen unterstützen mit gutachterlichen Stellungnahmen zu klärungsbedürftigen Rechtsfragen die Entscheidungsfindung im Fachausschuss Schwerbehindertenrecht und der einzelnen Integrationsämter. In der Zusammenarbeit mit den BIH-Arbeitsausschüssen werden Vorschläge zur Weiterentwicklung der BIH-Empfehlungen und zur Anpassung der Verwaltungspraxis der Integrationsämter an die aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung erarbeitet.

Der Arbeitsausschuss Rechtsfragen wertet aktuelle Urteile und Beschlüsse insbesondere der Arbeits- und Verwaltungsgerichte aus und sorgt gegebenenfalls für deren Veröffentlichung wegen ihrer grundsätzlichen oder auch besonderen Fragestellung. Dies geschieht in der BIH-Zeitschrift ZB, in einem BIH-internen Newsletter zur Rechtsprechung und im Rahmen der Kooperation mit REHADAT-Recht beim Institut der Deutschen Wirtschaft.

Der Arbeitsausschuss Rechtsfragen hat sich zuletzt intensiv auseinander gesetzt mit

- den rechtlichen und praktischen Auswirkungen des Gesetzes zum „Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform“ auf die Arbeit der Integrationsämter, insbesondere beim besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX,
- den Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu arbeitsrechtlichen Fragen von

- Menschen mit Behinderungen,
- der Einschätzung und Begründung der Handhabung der neuen „Unwirksamkeitsklausel“ (§ 178 Absatz 2 Satz 8 SGB IX) durch die Integrationsämter,
- den Konsequenzen für die alltägliche Arbeit der Integrationsämter durch die Erweiterung der anerkennungsfähigen Zielgruppenbeschäftigten in Inklusionsbetrieben und die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Inklusionsbetrieben,
- der Umsetzung des Budgets für Arbeit und der rechtlichen Berücksichtigung der Budgetnehmer in der Begleitenden Hilfe, in der Ausgleichsabgabe und bei der Beschäftigungsquote und
- die – nicht bestehende – Anwendbarkeit des § 18 SGB IX bezüglich der Leistungen der Integrationsämter.

Die Novellierung des Datenschutzes und dessen Auswirkungen auf eine rechtskonforme Verwaltungspraxis bei den Integrationsämtern und die konkreten Fragen aus dem Bundesteilhabegesetz haben in 2018 eine hohe Priorität für die Arbeit des Arbeitsausschusses.

Arbeitsausschuss Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge



Antje Cronenberg

Stellvertretende Leiterin der Hauptfürsorgestelle beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Hildesheim

Die Mitglieder des Arbeitsausschusses Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge sind gleichzeitig die Autoren der „Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge“. Mindestens einmal jährlich wird eine Ergänzungslieferung erstellt.

Bei den „Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge“ handelt es sich um eine kommentierte Zusammenfassung aller relevanten Regelungen zur Kriegsopferfürsorge, die weitgehend auch für andere Bereiche des Sozialen Entschädigungsrechts gelten. Diese Arbeitsgrundlage greift eine Vielzahl von Einzelregelungen zur Leistungsbemessung auf, die ihren Ursprung in den Rundschreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, in den Erlassen der Länder und in den Protokollen über Länderreferentenkonferenzen sowie in regionale Einzelregelungen der

Hauptfürsorgestellen und Gerichtsentscheidungen haben.

Die Loseblattsammlung (Umfang ca. 1.350 Seiten) setzt sich zusammen aus einem allgemeinen Teil mit den Abschnitten

- Leistungsarten
- Verfahren, Organisation und Zuständigkeiten
- Einkommen: Ermittlung, Einkommensarten, Einsatz des Einkommens
- Einsatz des Vermögens
- Erstattungsansprüche
- Überleitung von Ansprüchen, Besonderheiten der Leistungserbringung für Berechtigte nach dem OEG, IfSG, SVG, ZDG, HHG, StrRehaG, VwRehaG.

Im besonderen Teil werden die einzelnen Hilfearten erläutert, so unter anderem Krankenhilfe, Hilfe zur Pflege, Hilfe zur Weiterführung des Haushalts, Altenhilfe, Erziehungsbeihilfe und Wohnungshilfe.

Wesentliche Änderungen haben sich auch durch das Bundesteilhabegesetz ergeben, dabei sind neue Leistungsformen wie das Budget für Arbeit und die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung oder der Umgang mit Vermögensschonbeträgen abgestimmt worden. Aber auch die Änderungen im Unterhaltsrecht nach dem BGB haben Eingang gefunden.

Der Arbeitsausschuss Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge stimmt sich eng ab mit der Gemeinsamen Kommission und dem Fachausschuss, insbesondere bei Beiträgen, die finanzielle Auswirkungen haben und/oder zu rechtlichen Änderungen führen. Die Erstellung der Empfehlungen erfolgt im Einvernehmen mit den Arbeits- und Sozialministerien der Länder.

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 Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland in Köln.

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



Foto: Alexandra Kaschirina

Christoph Beyer

Leiter des Inklusionsamts beim Landschaftsverband Rheinland in Köln, Vorsitzender der BIH



Foto: Thomas Meinicke

Simone Wuschech

Leiterin des Integrationsamts beim Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg in Cottbus, stellvertretende Vorsitzende der BIH



Foto: Paul Esser

Michael Alber

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



Foto: Ulli Deck

Karl-Friedrich Ernst

Jurist, Dezernent des Integrationsamts beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) Baden-Württemberg in Karlsruhe, Schriftleiter der Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf



Foto: Photo: Thomas Koch

David Geduldig

Leitung des Amtes für Versorgung und Integration Bremen



Foto: KVJS

Reinhard Urban

Leiter des Referats „Hauptfürsorgestelle, Überörtliche Betreuungsbehörde, Stiftungen“ beim KVJS Baden-Württemberg in Stuttgart, zweiter stellvertretender Vorsitzender der BIH



Foto: Paul Esser

Thomas Niermann

Leiter der Hauptfürsorgestelle und des Integrationsamts beim Landeswohlfahrtsverband Hessen in Kassel

QUELLENVERZEICHNIS

Für die Erarbeitung des BIH-Jahresberichts 2017|2018 wurden neben eigenen Erhebungen der BIH die folgenden Quellen genutzt:

ABC Fachlexikon – Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Ausgabe 2018

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Köln 2018
www.integrationsaemter.de/fachlexikon

Analyse-Bericht: Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2017
statistik.arbeitsagentur.de > Statistische Analysen > Berichte „Analyse Arbeitsmarkt“

Anzahl der Mitgliedswerkstätten und belegte Plätze nach Bundesländern zum 1. Januar 2016

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2016
www.bagwfbm.de/file/1056/

Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2016

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2016
www.bagwfbm.de/file/1055/

Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik – Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2016

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2018
statistik.arbeitsagentur.de > Statistik nach Themen > Beschäftigung

Behinderte Menschen – Ergebnisse des Mikrozensus 2013

Hrsg. DESTATIS Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015
www.destatis.de > Zahlen & Fakten > Gesellschaft & Staat > Gesundheit > Behinderte Menschen

BIH-Empfehlungen

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

BIH-Jahresberichte

2014|2015, 2015|2016, 2016|2017
Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Köln
www.integrationsaemter.de/jahresbericht

Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2018
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) 2013 bis 2017

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Köln 2018
www.integrationsaemter.de/ifd-bericht

Sonderpädagogische Förderung in allgemeinen Schulen/ Sonderpädagogische Förderung in Förderschulen (Sonderschulen) 2015/2016

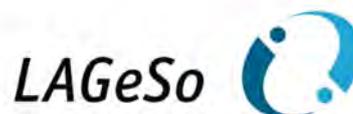
Hrsg. KMK Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2016
www.kmk.org/dokumentation-und-statistik/statistik/schulstatistik/sonderpaedagogische-foerderung-an-schulen.html

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

www.gesetze-im-internet.de/sgb_9

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen

Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland
50663 Köln
bih@integrationsaemter.de
www.integrationsaemter.de/bih



www.integrationsaemter.de
www.hauptfuersorgestellen.de

