

# BIH Jahresbericht 2018 | 2019



**Die Arbeit der  
Integrationsämter und  
Hauptfürsorgestellen**

## BIH-Jahresbericht 2018 | 2019

### 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](mailto:bih@integrationsaemter.de)

**Redaktion:** Christoph Beyer (verantw. Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. Verlag), Carola Fischer, Elly Lämmlein

**Tabellen und Diagramme:** Carola Fischer, Berthold Deusch

**Titelfoto:** iStock/naqiewei

**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, auch die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen.

Die Verwendung der Begriffe „geistige Behinderung“, „psychische“ oder „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. Die Bezeichnung „Integrationsämter“ umfasst im weiteren Text auch die Inklusionsämter, die in Nordrhein-Westfalen und Bayern die Aufgaben der Integrationsämter wahrnehmen.

**Quellen:** Alle im BIH-Jahresbericht häufiger verwendeten Quellen sind in einem Quellenverzeichnis aufgeführt (siehe Seite 63). Fußnoten direkt am Text verweisen auf Quellen, die nur einmal verwendet wurden. In der barrierefreien PDF-Ausgabe des BIH-Jahresberichts sind alle Quellen direkt verlinkt. Download unter [www.integrationsaemter.de/jahresbericht](http://www.integrationsaemter.de/jahresbericht).

**Stand:** August 2019

#### Abkürzungen

**BA** Bundesagentur für Arbeit

**BAG WfbM** Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen

**BAR** Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

**BAuA** Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

**BBiG** Berufsbildungsgesetz

**BDA** Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**BEM** Betriebliches Eingliederungsmanagement

**BGB** Bürgerliches Gesetzbuch

**BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

**BMAS** Bundesministerium für Arbeit und Soziales

**BTHG** Bundesteilhabegesetz

**BVG** Bundesversorgungsgesetz

**DSGV** Datenschutz-Grundverordnung

**EU** Europäische Union

**GdB** Grad der Behinderung

**HHG** Häftlingshilfegesetz

**HwO** Handwerksordnung

**IFD** Integrationsfachdienst

**IFSG** Infektionsschutzgesetz

**KMK** Kultusministerkonferenz

**KOF** Kriegsofferfürsorge

**KOV** Kriegsofferversorgung

**OEG** Opferentschädigungsgesetz

**Reha** Rehabilitation

**SBV** Schwerbehindertenvertretung

**SER** Soziales Entschädigungsrecht

**SGB** Sozialgesetzbuch

**SchwBvAV** Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

**StrRehaG** Strafrechtliches Rehabilitierungsgesetz

**UN-BRK** UN-Behindertenrechtskonvention

**VwRehaG** Verwaltungsrechtliches Rehabilitierungsgesetz

**WfbM** Werkstatt für behinderte Menschen

**ZDG** Zivildienstgesetz

**BIH**  
**Jahresbericht 2018 | 2019**

**Die Arbeit der Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen**

# VORWORT



**Christoph Beyer**  
Vorsitzender der BIH  
Bundesarbeitsgemeinschaft der  
Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen

## DER BIH-JAHRESBERICHT 2018 | 2019

Vor genau 100 Jahren wurde ein wichtiger Baustein für unser heutiges Sozialsystem gelegt: Die ersten staatlichen Hauptfürsorgestellen nahmen ihre Arbeit auf. Kurz nach dem Ersten Weltkrieg war die soziale Not groß – eine halbe Million Kriegsbeschädigte und unzählige Kriegswaisen und -witwen mussten versorgt werden.

Noch im gleichen Jahr schlossen sich die Hauptfürsorgestellen zu einer ersten Arbeitsgemeinschaft – dem Vorläufer der BIH – zusammen. Die Geburtsstunde der Hauptfürsorgestellen würdigte die BIH mit einem Festakt am 07.02.2019 in Berlin. Dankbar und voller Respekt haben wir zurückgeschaut auf das, was in den vergangenen 100 Jahren für die betroffenen Menschen erreicht werden konnte.

Die Aufgaben der Hauptfürsorgestellen haben sich im Laufe der Zeit verändert. Neue Gesetze für weitere Zielgruppen wurden erlassen, haben die Arbeit der Hauptfürsorgestellen geprägt und vorangetrieben. Ein großer Meilenstein war das „Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft“ von 1974 – das Schwerbehindertengesetz. Es basierte auf den gesetzlichen Grundlagen von 1919, entsprach jedoch dem modernen Gedanken einer umfassenden Rehabilitation aller behinderten Menschen – unabhängig von der Ursache ihrer Behinderung.

Das Schwerbehindertengesetz wurde 2001 novelliert und in das neu geschaffene Sozialgesetzbuch IX integriert. Damit verbunden war eine Trennung der Aufgaben: Die Hauptfürsorgestellen sind seither ausschließlich für die Kriegsopferfürsorge und weitere Zielgruppen des Sozialen Entschädigungsrechts, wie Opfer von Gewalttaten, zuständig. Die damals neu geschaffenen Integrationsämter erhielten den Auftrag, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Ihr gemeinsamer Dachverband ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

Auch heute entwickelt sich die Arbeit der Hauptfürsorgestellen und der Integrationsämter stetig weiter. Aktuell stehen die Umsetzung des Bundes-teilhabegesetzes und die Reform des Sozialen Entschädigungsrechts im Fokus. Im Zuge dessen hat sich die BIH 2019 erweitert:

Die Versorgungsverwaltungen von 15 Bundesländern sind zum Jahresbeginn beigetreten. Über ihre Arbeit werden Sie im nächsten Jahresbericht mehr erfahren.

Nun freue ich mich, Ihnen die Leistungen der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen mit aktuellen Zahlen, Daten und Fakten vorstellen zu können. Wie immer mit ausführlichen Erläuterungen zum besseren Verständnis und zur leichteren Einordnung der vielfältigen Informationen.



# INHALT

<b>1</b>	<b>SCHWERPUNKTE DER ARBEIT</b>	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	11
1.4	Perspektiven	13
<b>2</b>	<b>SITUATION BEHINDERTER MENSCHEN</b>	14
2.1	Personenkreis	15
2.2	Beschäftigung und Beschäftigungsquote	15
2.3	Entwicklung der Arbeitslosigkeit	17
<b>3</b>	<b>FINANZIERUNG DER LEISTUNGEN</b>	19
3.1	Einnahmen	20
3.2	Leistungen	21
3.2.1	Arbeitgeber	23
3.2.2	Inklusionsbetriebe	25
3.2.3	Schwerbehinderte Menschen	27
3.2.4	Arbeitsmarktprogramme	29
3.2.5	Integrationsfachdienste	30
3.2.6	Institutionelle Förderung	32
<b>4</b>	<b>PRÄVENTION / KÜNDIGUNGSSCHUTZ</b>	34
4.1	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	35
4.2	Besonderer Kündigungsschutz	36
4.3	Fachliche Beratung und Betriebsbesuche	42
<b>5</b>	<b>INFORMATION UND BILDUNG</b>	43
<b>6</b>	<b>SOZIALE ENTSCHÄDIGUNG / KRIEGSOPFERFÜRSORGE</b>	47
6.1	Aufgaben und Ziele	48
6.2	Leistungsbilanz	49
6.3	Perspektive	50
<b>7</b>	<b>FACH- UND ARBEITSAUSSCHÜSSE</b>	53
	<b>BIH-VORSTAND</b>	62
	<b>QUELLENVERZEICHNIS</b>	63



# 1

## SCHWERPUNKTE DER ARBEIT



**Die Integrations- und Inklusionsämter\* in Deutschland engagieren sich seit Jahrzehnten erfolgreich für Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu gehört: 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.**

\* In Nordrhein-Westfalen und Bayern wurden die Integrationsämter in „Inklusionsämter“ umbenannt. Ihre Aufgaben blieben unverändert.

## 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). Die Rolle der Integrationsämter wurde mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) weiter gestärkt.**

2009 trat die UN-BRK für Deutschland in Kraft. Sie gibt seit nunmehr 10 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 – mithilfe gezielter individueller Leistungen. Diese 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 Teil-

habe am Arbeitsleben angewiesen sind. Auf diese Weise profitieren auch deren Arbeitgeber davon.

Das BTHG hat die Integrationsämter in ihrer Arbeit bestärkt. Gleichzeitig haben sie den Auftrag erhalten, noch stärker als zuvor präventiv tätig zu sein, um Behinderungen zu vermeiden. Ansatzpunkte hierfür gibt es sowohl beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wie auch bei der Inklusionsvereinbarung.

### Inklusiver Arbeitsmarkt

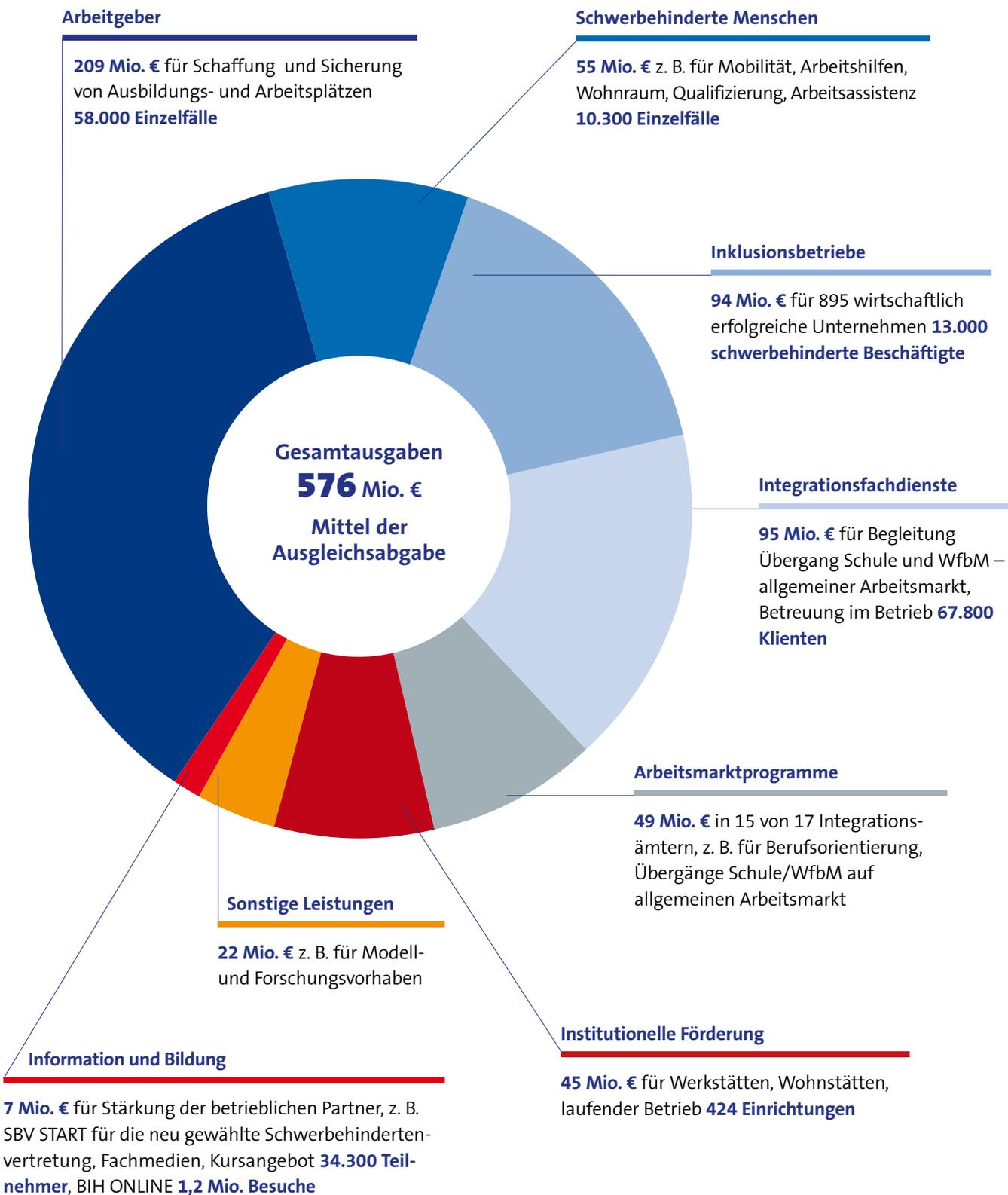
Inklusion erfordert einmal die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, zum anderen den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein inklusiver Arbeitsmarkt braucht nicht nur Schutz vor Ausgrenzung, sondern auch Offenheit für den Zugang. Deshalb haben die Integrationsämter vor einigen Jahren die Initiative 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 im Zuge des BTHG ein Rechtsanspruch geworden: das Budget für Arbeit und die berufliche Orientierung. 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 ihre Aufgabenerledigung. Damit übernehmen die Integrationsämter eine strukturelle Verantwortung für wichtige Bereiche der Inklusion schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die verstärkte Wahrnehmung von Strukturaufgaben und die damit verbundene Strukturverantwortung durch die Integrationsämter haben selbstverständlich auch finanzielle Konsequenzen: Heute sind 82 Prozent der Einnahmen der Integrationsämter mittel- oder sogar langfristig gebunden. Die Ausgleichsabgabehaushalte der Integrationsämter weisen inzwischen hohe (Vor-)Bindungen für die nachfolgenden Haushaltsjahre auf, was eine Rücklagenbildung

## LEISTUNGEN DER INTEGRATIONSÄMTER 2018



Quelle: BIH, eigene Erhebungen

sowie eine vorausschauende Ausgabenplanung unerlässlich macht. Zur Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit braucht es eine ausreichende Personalausstattung und eine gesicherte auskömmliche Finanzierung, die sich den Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarkts 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 2018 belegt die erfolgreiche Arbeit der Integrationsämter.**

Nimmt man alle Formen der Förderung, Beratung und der persönlichen Begleitung zusammen, dann waren die Integrationsämter, ihr Technischer Beratungsdienst und die von ihnen beauftragten IFD 2018 in über 183.000 Einzelfällen aktiv für die Belange von Menschen mit Behinderung tätig. Der ergebnisorientierte Einsatz der Ressourcen – 2018 sind von den Integrationsämtern bundesweit 576 Millionen Euro ausgegeben 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.**

#### Übergang Schule – Beruf

Gerade junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen und besonderem Betreuungsbedarf brauchen Chancen für ein selbstbestimmtes Leben mit eigenem Einkommen aus einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis als echte 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 kontinuierlicher Begleitung in den 3 letzten Schuljahren. 2016 hat der Gesetzgeber dafür 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 im Jahr 2018 insgesamt fast 12.900 (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 2018 für die Integrationsämter in rund 1.400 Fällen den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet.

Seit 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. Fast alle Integrationsämter machen inzwischen davon Gebrauch.

#### 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 – 2018 gab es 919 Inklusionsbetriebe. Sie beschäftigten insgesamt 29.300 Menschen, davon rund 13.000 mit einer Schwerbehinderung. Etwa 12.200

Personen gehörten der besonders betroffenen Zielgruppe (§ 215 Absatz 2 SGB IX) an.

Die Inklusionsbetriebe werden nahezu ausschließlich von den Integrationsämtern finanziell unterstützt: etwa bei Investitionen zum Aufbau, zur Modernisierung und zur Erweiterung, vor allem aber durch dauerhaft laufende Nachteilsausgleiche für die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung der schwerbehinderten Beschäftigten und einen angemessenen Produktivitätsausgleich zur Beschäftigungssicherung. Im Jahr 2018 förderten die Integrationsämter die Inklusionsbetriebe mit rund 94 Millionen Euro (16 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter).

Mit dem BTHG ist im SGB IX für die Integrationsämter die Möglichkeit geschaffen worden, in Inklusionsbetrieben Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu unterstützen. Als „Bonus für Gesundheit und Weiterbildung“ haben die Integrationsämter 2018 insgesamt 180.000 Euro gezahlt.

Das auf 3 Jahre angelegte Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleimBetrieb“ unterstützt seit April 2016 mit 150 Millionen Euro den Aufbau und die Erweiterung von Inklusionsbetrieben. Dadurch 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 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 gewinnt im Arbeitsleben immer mehr an Bedeutung, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Dieser Entwicklung hat der Gesetzgeber mit dem BTHG Rechnung getragen: Rehabilitationsträger und Integrationsämter sollen gemeinsam und in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern darauf hinarbeiten, eine Chronifizierung von Krank-

heiten und den Eintritt einer Behinderung möglichst zu vermeiden (§ 3 SGB IX).

Arbeitgeber sind bereits seit 2004 verpflichtet, bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen gefährden können, tätig zu werden (§ 167 Absatz 1 SGB IX). Dabei sind die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt zu beteiligen.

2018 gab es rund 6.500 Präventionsverfahren mit Beteiligung der Integrationsämter. Fast 2.000 dieser Verfahren erfolgten im Rahmen eines BEM. Ein BEM ist nach § 167 Absatz 2 SGB IX vom Arbeitgeber dann durchzuführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen ist. Bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten kann der Arbeitgeber das Integrationsamt einbeziehen. Eine aktuelle Studie\* des DGB Bildungswerks e. V. (RE-BEM) hat den Integrationsämtern bei der Durchführung der BEM-Verfahren eine sehr gute Unterstützungsleistung bescheinigt. Demnach wurde das Integrationsamt über alle Betriebsgrößen hinweg als erster externer Unterstützer genannt. Auch war das Integrationsamt der meistgenannte Fördergeber.

\* Quelle: [www.re-bem.de](http://www.re-bem.de), 2018

Die Zahlen belegen, dass sich Prävention in den Betrieben und Dienststellen mit Unterstützung der Integrationsämter, ihrer Technischen Beratungsdienste und des IFD fest etabliert hat. Rund 55 Prozent aller Präventionsverfahren konnten die Integrationsämter 2018 nach umfangreicher Beratung der Beteiligten erfolgreich abschließen. Aber nicht jedes Präventions- oder BEM-Verfahren führt zum Erfolg. So mündeten 2018 letztlich etwa 16 Prozent aller Präventionsfälle in ein Kündigungsverfahren.

### Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Bei den genannten Präventionsverfahren erhielten im Jahr 2018 insgesamt 21 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 2018 auf rund 209 Millionen Euro, das sind rund 36 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter. In fast 58.000 Einzelfällen wurde damit die Sicherung eines Arbeitsplatzes gefördert.

Die Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenten) betragen im Berichtszeitraum rund 55 Millionen Euro oder 10 Prozent der Gesamtausgaben. Davon profitierten knapp 10.300 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. 2018 konnten die IFD in fast 18.700 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 87 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 2018 (20.945 Anträge) gegenüber 2017 um 4 Prozent zurückging. 2018 konnten in den Kündigungsschutzverfahren rund 4.600 Beschäftigungsverhältnisse erhalten werden, das waren 22 Prozent aller Verfahren. Das heißt umgekehrt: In rund 78 Prozent der Fälle wurde dem Kündigungsantrag 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 Integrationsteam, also mit dem Vertreter des Arbeitgebers und dem Betriebs- oder Personalrat. Die Stärkung der Rechte der SBV durch das BTHG haben die Integrationsämter daher ausdrücklich begrüßt.

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. Fast 34.300 betriebliche Funktionsträger besuchten 2018 die rund 1.400 Kurse und Informationsveranstaltungen. Mit der Fachzeitschrift „ZB Behinderung & Beruf“ wenden sich die Integrationsämter direkt an alle SBV und Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams. Ein Schwerpunkt der Berichterstattung 2018 war die Wahl der SBV. Alle Publikationen sind über die Internetseite [www.integrationsaemter.de](http://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 2018 rund 1,18 Millionen Besuche; rund 12.300 Nutzer sind registriert und aktiv.

### 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 Betriebs 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 Sozialpartner müssen an einem Strang ziehen: die Arbeits-, Sozial- und Kultusministerien, die Schulen, die Stadt- und Landkreise, die Bundesagentur für Arbeit (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 BA, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), das Unternehmens-Netzwerk Inklusion, REHADAT, das Deutsche Institut für Normung e. V. sowie die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Außerdem sitzt die BIH in Beiräten von Projekten und in der Jury von Preisverleihungen. Nachfolgend sind einige aktuelle Beispiele aus dieser Arbeit aufgelistet.

BA, BDA, BIH und das BMAS haben im Rahmen der Verleihung des Inklusionspreises für die Wirtschaft am 09.04.2019 den Startschuss für die gemeinsame Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ gegeben. Die Initiative soll Arbeitgeber für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sensibilisieren. Sie richtet sich gezielt an die bundesweit 41.000 Betriebe, die derzeit noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Insgesamt gibt es in Deutschland über 164.000 beschäftigungspflichtige Unternehmen. Die Initiative startete in 6 Arbeitsagenturbezirken mit einem gemeinsamen Anschreiben an die Arbeitgeber sowie weiteren Aktivitäten. Nach Auswertung der Pilotphase ist eine Ausweitung auf das gesamte Bundesgebiet für das Jahr 2020 geplant.

Bereits seit einigen Jahren arbeiten BIH und REHADAT, ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft, gemeinsam an einer Urteilsdatenbank: REHADAT-Recht informiert über die aktuelle Rechtsprechung aus dem Arbeits- und Sozialrecht. In 2018 beteiligte sich die BIH zudem an der Erstellung einer Broschüre aus der REHADAT-Wissensreihe zum Thema Blindheit und Sehbehinderung.

Die BIH ist vertreten im Beirat des Projekts rehapro nach § 11 SGB IX. Dieses fördert Vorhaben der Jobcenter sowie der Rentenversicherung mit einer Summe von 500 Millionen Euro je Rechtskreis.

Gemeinsam mit dem „Viking Blog“ – einem Blog für Gründer und Angestellte – hat die BIH einen Leitfaden für Arbeitgeber mit anschaulichen Info-Grafiken zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entwickelt. Der Leitfaden ist zu finden auf <https://blog.viking.de> unter dem Suchbegriff „Leitfaden Behinderungen“. Stellvertretend für viele Veranstaltungen, an denen die BIH 2018 mitwirkte, ist die Fachtagung „Teilhabe gehörloser Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsleben“ am 20.03.2019 in Berlin zu nennen. Die BIH war mit einem Beitrag zum Thema „Schriftsprachförderung gehörloser Menschen aus Sicht eines Integrationsamts“ vertreten.

Seit dem 01.07.2018 ist die BIH erstmalig vertreten im Ausschuss für Fragen behinderter Menschen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gemäß § 95 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Am 07.03.2018 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 über aktuelle Fragen im Schwerbehindertenrecht sowie über das Gesetzgebungsverfahren



Partner für berufliche Inklusion: Christoph Beyer (BIH) und Eva Strobel (BA) bei der 50-Jahr-Feier der BAR in Frankfurt am Main

zur Novellierung des Sozialen Entschädigungsrechts einschließlich der Kriegsofferfürsorge. Themen waren unter anderem: die Leistungsbemessung bei Arbeitsassistenten, das geplante Budget für Ausbildung und eine mögliche Novellierung der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (siehe hierzu auch Kapitel 1.4).

### 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.

Im Jahr 2018 wurden beispielsweise neue BIH-Empfehlungen\* zu Inklusionsbetrieben, Arbeitsassistenten, zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV und zur Aufklärungsarbeit der Integrationsämter verabschiedet.

\* veröffentlicht unter [www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen](http://www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen)

Neben dem BIH-Vorstand gibt es für beide Rechtsbereiche Fach- und Arbeitsausschüsse (siehe Kapitel 7). Einmal im Jahr tagt die BIH-Jahreshauptversammlung. Die BIH hält ein internes Qualifizierungsprogramm für die Mitarbeiter der Integrationsämter, Hauptfürsorgestellten und Versorgungsverwaltungen sowie der Integrationsfachdienste vor. Jährlich finden – je nach Bedarf – zwischen 30 und 35 Veranstaltungen statt.

## 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.**

### Neue BIH-Mitglieder: Versorgungsverwaltungen

Zum 01.01.2019 sind 15 Bundesländer mit ihren Versorgungsverwaltungen der BIH beigetreten. Auf der Jahreshauptversammlung der BIH am 15.11.2018 in Saarlouis haben sich die Mitglieder einstimmig hierfür ausgesprochen. Diese Erweiterung der Mitgliedschaft war das Ergebnis eines 2-jährigen Prozesses. Im Jahr 2017 hatte sich die BIH mit ihrem Angebot auf verschiedenen Veranstaltungen den Versorgungsverwaltungen vorgestellt. Im Jahr 2018 gelang es dann, 5 bundesweit von der Geschäftsstelle der

BIH ausgeschriebene Fortbildungen für den Bereich der Versorgung durchzuführen. In 2 gemeinsamen Workshops in Kassel im Jahr 2018 wurden zunächst die praktischen Fragen für einen möglichen Beitritt zur BIH und letztlich die konkrete Zusammenarbeit unter dem Dach der BIH geklärt (siehe auch Kapitel 6.3).

### Budget für Ausbildung

Am 12.06.2019 hat das BMAS den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und in der Eingliederungshilfe („Angehörigen-Entlastungsgesetz“) vorgelegt. Der Entwurf sieht eine neue Leistung vor, das „Budget für Ausbildung“. Damit sollen Menschen mit Behinderungen unterstützt werden, die Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer WfbM haben und denen ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 BBiG oder § 42m HwO angeboten wird. Die BIH begrüßt die Einführung eines Budgets für Ausbildung.

### Arbeitsassistenten

Das geplante „Angehörigen-Entlastungsgesetz“ (siehe oben) sieht außerdem vor, dass die Integrationsämter bei der Arbeitsassistenten kein Ermessen hinsichtlich der Höhe der Leistung haben sollen, wenn die Notwendigkeit der Assistenten festgestellt ist. Die BIH weist in ihrer Stellungnahme gegenüber dem BMAS darauf hin, dass die Kosten der Arbeitsassistenten bei allen Integrationsämtern seit Jahren kontinuierlich steigen und auch weiter steigen werden. Dies ist zu begrüßen, da sich dadurch zeigt, dass die schulische Inklusion schrittweise auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ankommt. Die Kosten der Arbeitsassistenten werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe jedoch ein ganzes Berufsleben lang gezahlt und summieren sich daher unweigerlich über die Jahre auf. Vor diesem Hintergrund nimmt die BIH die ausführliche rechtliche Wertung in der Begründung des Referentenentwurfs zur Kenntnis.

### Verwaltungsabgabe mit den Reha-Trägern

Die bestehende Verwaltungsabgabe zwischen der BIH und den Rehabilitationsträgern zur verbindlichen Klärung bei Überschneidungen von Fördertatbeständen der Begleitenden Hilfe durch die Integrationsämter und der Leistungen zur Teilhabe der Rehabilitationsträger muss aufgrund des BTHG überarbeitet werden. Die BIH hat – wie langjährig praktiziert – die Initiative ergriffen und ist auf die Rehabilitationsträger zugegangen. Die Verhandlungen haben unter dem Dach der BAR stattgefunden und stehen kurz vor einem guten Abschluss.

# 2

## SITUATION BEHINDERTER MENSCHEN



**B**undesweit sind 3,3 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. Ihre Beschäftigung nimmt zu, die Arbeitslosigkeit sinkt. Dabei sind sie deutlich länger auf Jobsuche als Menschen ohne Schwerbehinderung.

## 2.1 Personenkreis

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts 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 (GdB) 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 schwerbehinderten 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 Berufskrankheit 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 (15 bis unter 65 Jahre).

## 2.2 Beschäftigung und Beschäftigungsquote

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

### Beschäftigung

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sich aus dem Anzeigeverfahren nach dem SGB IX ergibt, ist laut BA in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Von 2007 bis 2017 stieg sie um 267.000 auf 1,07 Millionen. Dieses

### 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
<b>Insgesamt</b>	<b>7.766.573</b>	<b>100</b>	<b>50,6</b>	<b>49,4</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018

**Entwicklung der Beschäftigungsquote 2011 – 2017**

in %

Nach Arbeitgebern	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Private Wirtschaft	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,5
<b>Durchschnittliche Beschäftigungsquote</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>	<b>4,6</b>

**Schwerbehinderte Beschäftigte 2017\***

Nach Alter und Personengruppe	Insgesamt	Männer	Frauen
<b>Alter</b>	<b>1.073.641</b>	<b>586.263</b>	<b>487.377</b>
unter 15 Jahre	**	**	**
15 bis unter 20 Jahre	2.217	1.398	819
20 bis unter 25 Jahre	12.606	7.269	5.337
25 bis unter 30 Jahre	25.182	13.498	11.684
30 bis unter 35 Jahre	36.409	18.974	17.435
35 bis unter 40 Jahre	49.296	25.639	23.656
40 bis unter 45 Jahre	66.935	34.752	32.183
45 bis unter 50 Jahre	131.120	68.181	62.939
50 bis unter 55 Jahre	224.781	118.764	106.018
55 bis unter 60 Jahre	285.525	158.945	126.580
60 Jahre und älter	239.549	138.829	100.720
Keine Zuordnung möglich	**	**	**
<b>Personengruppe</b>			
Auszubildende	7.548	4.394	3.154
Schwerbehinderte Menschen	882.454	480.109	402.345
Gleichgestellte Menschen	182.033	100.157	81.876
Sonstige Personen***	1.607	1.604	3

\* Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 163 Absatz 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, Deutschland, Gebietsstand März 2019, Durchschnittswerte 2017

\*\* 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

Wachstum ist wesentlich auf eine höhere Anzahl älterer schwerbehinderter Beschäftigter zurückzuführen: So hat die Beschäftigung in der Altersgruppe 55 Jahre und älter gegenüber 2007 um 80 Prozent (233.000) zugenommen. Gleichzeitig ging die Zahl der Beschäftigten in der mittleren Altersgruppe zwischen 40 bis unter 50 Jahre sowie bei den über 60-Jährigen zurück.

Von den 1.073.641 Beschäftigten hatten 882.454 einen GdB von mindestens 50 und 182.033 von ihnen waren schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Anteile dieser Gruppen innerhalb der Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Außerdem waren 7.548 schwerbehinderte Auszubildende gemeldet. Ihre Zahl ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar um 45 Prozent, das entspricht einem Plus von 2.350 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.

\* Die nächste Teilerhebung erfolgt für 2020.

### Beschäftigungsquote

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Für das Jahr 2017 ergab das Anzeigeverfahren eine Quote von 4,6 Prozent. Bei den öffentlichen Arbeitgebern betrug sie 6,5 Prozent – gegenüber den Vorjahren ein leichter Rückgang um 0,1 Prozent. Die höchste Beschäftigungsquote erreichten wiederum die Bundesbehörden mit 10,1 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 die Ergebnisse der Jahre 2015 und 2016 halten.

### 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 2017 insgesamt über 164.600 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Sie besetzten – einschließlich Mehrfachanrechnungen – etwa 1.101.100 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Das waren 2,1 Prozent oder 22.600 Arbeitsplätze mehr als im Jahr 2016.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen privaten Arbeitgeber betrug 2017 rund 152.400. Sie besetzten etwa 761.900 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Das waren 2,5 Prozent oder rund 18.400 Arbeitsplätze mehr als 2016. Bei öffentlichen Arbeitgebern waren gut 339.200 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Gegenüber 2016 ist die Zahl der Arbeitsplätze um 4.200 gestiegen (1,3 Prozent).

Die Pflichtquote von 5 Prozent haben dennoch rund 126.500 Arbeitgeber nicht erfüllt und mehr als 42.200 von ihnen beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Dagegen besetzten 38.140 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 unter 1.000 Arbeitsplätzen kamen auf eine Quote von 4,6 Prozent und 9 Großkonzerne in Deutschland mit insgesamt über 1.080.700 Arbeitsplätzen erreichten eine Quote von 6,4 Prozent.

### Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Mit fast 264.000 Arbeitsplätzen – gut einem Viertel aller angezeigten Beschäftigungsverhältnisse – ist das verarbeitende Gewerbe inzwischen der bedeutendste Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen. Gefolgt von der öffentlichen Verwaltung mit 215.000 Arbeitsplätzen. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen spielt eine wichtige Rolle: Fast jeder siebte schwerbehinderte Beschäftigte arbeitet dort (149.000).

## 2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

**Im Jahr 2018 waren laut BA 157.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosigkeit ist von 2017 auf 2018 bei schwerbehinderten Menschen geringer gesunken (–4 Prozent) als bei Menschen ohne Schwerbehinderung (–8 Prozent).**

### Schwerbehinderte Arbeitslose

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

Im mehrjährigen Vergleich lag die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2018 um 6 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2008. Die Arbeitslosigkeit von nicht schwerbehinderten Menschen hingegen sank im gleichen Zeitraum um mehr als ein Viertel. In der Gruppe der schwerbehinderten Menschen ab 55 Jahre stieg die

Arbeitslosigkeit von 2008 bis 2018 um 50 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Gleichaltrigen ohne Schwerbehinderung nahm die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum um 15 Prozent zu. Dieser deutliche Anstieg bei den älteren Arbeitslosen ist laut BA in erster Linie auf das Auslaufen von Sonderregelungen für Ältere zum 31.12.2007 sowie geänderte statistische Erfassungen zurückzuführen.

### Qualifikation

Im Durchschnitt sind schwerbehinderte Arbeitslose etwas höher qualifiziert als Arbeitslose ohne Schwerbehinderung. Im Jahr 2018 hatten von den schwerbehinderten Arbeitslosen 58 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 47 Prozent.

Im SGB-III-Bereich (Arbeitslosenversicherung) verfügen sowohl schwerbehinderte als auch nicht schwerbehinderte Arbeitslose zu 72 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 (47 Prozent im Vergleich zu 35 Prozent).

Die Hälfte der 157.000 schwerbehinderten Arbeitslosen suchte 2018 nach einer Tätigkeit als qualifizierte Fachkraft. Rund 13.000 – 9 Prozent – wollten in einem hoch qualifizierten Beruf arbeiten. Fast 2 Fünftel (55.000) suchten eine Helfertätigkeit. Zum Vergleich: Bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung strebten 38 Prozent eine Tätigkeit als Fachkraft und 12 Prozent als Hochqualifizierte an. Für die Hälfte kam lediglich eine Helfertätigkeit infrage.

Von den 79.000 schwerbehinderten Arbeitslosen, die nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene suchten, strebten 23.000 eine Arbeit im Objektschutz an, 10.000 suchten

nach einer Tätigkeit in Büro- oder Sekretariatsberufen, knapp 6.000 im Bereich Gebäudetechnik und gut 5.000 als Fahrzeugführer im Straßenverkehr. Bei Hochqualifizierten standen Einkaufs- und Vertriebsberufe mit gut 1.000 und Berufe im Rechnungswesen und Controlling mit knapp 1.000 an der Spitze.

### Dauer der Arbeitslosigkeit

Schwerbehinderte Arbeitslose tun sich trotz vergleichbarer Qualifikation schwerer als Menschen ohne Schwerbehinderung, wieder in Beschäftigung zu kommen. Sie hatten 2018 mit durchschnittlich 3,4 Prozent deutlich geringere Chancen, ihre Arbeitslosigkeit innerhalb eines Monats zu beenden – bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung waren es 7,7 Prozent. Im Jahr 2018 haben 59.000 schwerbehinderte Arbeitslose eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen. Davon fanden 8.800 (15 Prozent) eine Beschäftigung in den wirtschaftlichen Dienstleistungen (z. B. Wach- und Sicherheitsdienste). Auf Rang 2 folgte die Zeitarbeit (8.600 Personen oder 15 Prozent) und auf Rang 3 das Gesundheits- und Sozialwesen (7.800 Personen oder knapp 14 Prozent).

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Arbeitslosen ist erkennbar höher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Im Jahr 2018 waren schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich 85 Wochen arbeitslos, ohne Schwerbehinderung betrug die Dauer 69 Wochen. Schwerbehinderte Arbeitslose, die ihre Arbeitslosigkeit im Jahr 2018 beenden konnten, waren bis dahin durchschnittlich 51 Wochen arbeitslos gewesen. Dagegen lag die Dauer bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung bei 36 Wochen. Die geringere Dynamik der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen hat zur Folge, dass ihr Anteil an Langzeitarbeitslosen (43 Prozent) deutlich höher ist als bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung (34 Prozent).

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2015 – 2018

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2015	2.794.664	6,4	178.809
2016	2.690.975	6,1	170.508
2017	2.532.837	5,7	162.373
<b>2018</b>	<b>2.340.082</b>	<b>6,7</b>	<b>156.621</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## FINANZIERUNG DER LEISTUNGEN

# 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 2 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 2018 waren es fast 673 Millionen Euro. Die Integrationsämter haben damit rund 5 Prozent (30 Millionen Euro) mehr an Ausgleichsabgabe eingenommen als 2017.**

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 IX) = Durchschnittsentgelt aller Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr

Zum anderen ist die Steigerung auf die gute Entwicklung des Arbeitsmarkts zurückzuführen. 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 2.2).

#### 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 2018 bildeten 537 Millionen Euro die finanzielle Basis für ihre Aufgaben. Damit standen den Integrationsämtern 2018 deutlich mehr Mittel – 21 Millionen Euro – für ihre Arbeit zur Verfügung als im Jahr 2017.

Über lange Jahre hinweg war die Förderlandschaft der Integrationsämter geprägt von einmaligen Leistungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber. Inzwischen bestimmen – mindestens gleichwertig – mittelfristig angelegte Förderprogramme, die konsequente Wahrnehmung der Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste (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. Mit der Stärkung der Prävention durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in § 3 SGB IX werden die Integrationsämter immer mehr zu einem dauerhaften und verlässlichen Partner für Arbeitgeber über das gesamte Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen hinweg.

Dies hat für die Integrationsämter finanzielle Konsequenzen: Bereits heute sind rund 82 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 personelle sowie finanzielle Ausstattung der Integrationsämter und die Überprüfung ihrer Aufgaben im Verhältnis zu den Rehabilitationsträgern werden Themen der kommenden Jahre bleiben.

**Aufkommen der Ausgleichsabgabe 2016 – 2018****in Mio. Euro**

Integrationsämter	2016	2017	2018
Baden-Württemberg	76,35	89,37	97,53
Bayern	98,78	113,10	119,55
Berlin	30,34	34,91	38,23
Brandenburg	12,74	14,16	14,64
Bremen	7,03	7,97	8,25
Hamburg	26,14	30,39	30,78
Hessen	47,98	54,69	56,92
Mecklenburg-Vorpommern	6,29	6,79	6,98
Niedersachsen	49,68	55,79	58,09
Nordrhein-Westfalen			
▪ Rheinland	73,56	84,27	86,20
▪ Westfalen-Lippe	47,51	53,70	53,33
Rheinland-Pfalz	19,96	22,64	23,88
Saarland	5,39	5,82	5,81
Sachsen	23,43	26,00	26,34
Sachsen-Anhalt	14,30	16,31	16,98
Schleswig-Holstein	14,52	15,83	16,18
Thüringen	9,64	10,73	10,94
<b>Insgesamt</b>	<b>563,65</b>	<b>+ 14,0 % ▶ 642,49</b>	<b>+ 4,7 % ▶ 672,64</b>
Bei den Integrationsämtern verbleibende Mittel*	449,04	516,16	537,15

\* nach Abführung von 20 Prozent an den Ausgleichsfonds

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**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 sollen eine gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter am Arbeitsleben ermöglichen. Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt.**

**Gesamtausgaben**

Die Ausgaben der Integrationsämter betragen 2018 rund 576 Millionen Euro. Das bedeutete eine Steigerung der

Ausgaben um 3,6 Prozent gegenüber dem Jahr 2017. Den Integrationsämtern standen für ihre Arbeit 2018 rund 537 Millionen Euro zur Verfügung. Es wurden also 38 Millionen Euro, das heißt 7 Prozent, mehr ausgegeben, als eingenommen wurden. Eine Reihe von Integrationsämtern hat daher zum Ausgleich des Haushalts auf Rücklagen der Ausgleichsabgabe aus den Vorjahren zurückgegriffen.

**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

## Ausgaben der Integrationsämter nach Art der Leistung 2018

in Mio. Euro

Integrationsämter	Leistungen an Arbeitgeber			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	Ausgaben insgesamt
	Investitionskostenförderung und Lohnkostenzuschüsse (ohne Inklusionsbetriebe)	Investitionskostenförderung und Lohnkostenzuschüsse (Inklusionsbetriebe)	Arbeitsmarktprogramme								
Baden-Württemberg	29,20	10,30	22,05	5,31	14,90	5,78	0,47	0,51	0,01	0,02	88,54
Bayern	45,51	14,37	4,04	5,22	10,00	33,41	1,03	0,03	0,00	0,05	113,67
Berlin	3,86	4,38	0,09	6,35	4,11	0,00	0,22	0,00	0,00	0,00	19,01
Brandenburg	6,23	2,18	1,79	0,99	4,72	0,00	0,34	0,43	0,00	0,00	16,69
Bremen	0,73	1,10	0,53	0,75	1,50	0,00	0,06	0,12	0,50	0,00	5,29
Hamburg	3,23	1,51	0,12	3,98	1,05	0,12	1,29	0,58	0,36	0,00	12,25
Hessen	18,38	5,51	0,00	6,61	6,17	1,71	0,33	5,78	0,04	0,22	44,75
Mecklenburg-Vorpommern	4,00	1,26	0,05	0,57	0,98	0,00	0,18	0,42	0,71	0,00	8,18
Niedersachsen	20,05	4,96	6,05	2,85	5,19	2,14	0,25	0,00	0,00	0,00	41,48
Nordrhein-Westfalen											
■ Rheinland	26,75	12,08	2,68	9,53	13,13	0,56	1,29	0,35	0,46	0,04	66,87
■ Westfalen-Lippe	9,32	12,84	7,25	5,30	13,77	0,29	0,62	1,31	0,12	0,00	50,80
Rheinland-Pfalz	6,46	7,29	0,11	1,01	5,21	0,00	0,43	0,00	0,00	0,10	20,60
Saarland	1,11	0,66	0,47	0,23	0,73	0,15	0,04	0,00	0,00	0,00	3,37
Sachsen	8,43	6,10	0,89	3,34	3,00	0,93	0,23	0,12	0,29	0,00	23,32
Sachsen-Anhalt	9,08	1,11	1,22	0,92	2,04	0,93	0,13	1,03	0,00	0,00	15,54
Schleswig-Holstein	10,16	5,59	0,00	1,77	6,64	0,00	0,23	7,90	0,00	0,00	32,30
Thüringen	6,00	2,75	1,59	0,66	1,66	0,04	0,22	0,01	0,00	0,06	12,99
<b>Insgesamt</b>	<b>208,52</b>	<b>93,99</b>	<b>48,93</b>	<b>55,39</b>	<b>94,80</b>	<b>45,12</b>	<b>7,35</b>	<b>18,59</b>	<b>2,49</b>	<b>0,48</b>	<b>575,66</b>

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

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Entwicklung der Ausgaben der Integrationsämter 2016 – 2018****in Mio. Euro**

Integrationsämter	2016	2017	2018
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	44,11	52,17	48,93
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	51,25	52,99	55,39
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	198,38	197,94	208,52
Leistungen an Inklusionsbetriebe	82,50	92,34	93,99
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	79,73	85,29	94,80
Institutionelle Förderung	47,59	45,92	45,12
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	6,17	6,84	7,35
Modell- und Forschungsvorhaben	16,86	20,51	18,59
Sonstige Leistungen	2,55	1,50	2,49
Trägerübergreifendes persönliches Budget	0,18	0,37	0,48
<b>Insgesamt</b>	<b>529,31</b>	<b>+ 5,0 % ▶ 555,88</b>	<b>+ 3,6 % ▶ 575,66</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung

personelle Leistungen an. 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.

Insgesamt wurden im Jahr 2018 für Leistungen der Begleitenden Hilfe fast 453 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 IFD. Der Anteil der Begleitenden Hilfe an den Gesamtausgaben der Integrationsämter lag bei 79 Prozent.

Für die individuelle Förderung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz sind seit 2007 kontinuierlich steigende Ausgaben zu verzeichnen. Im Jahr 2018 erreichten sie

mit rund 55 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 2018 bei fast 95 Millionen Euro – 9,5 Millionen Euro mehr als im Vorjahr. Ihr Anteil an der Gesamtförderung betrug knapp 17 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 2018 auf 351 Millionen Euro – 9,4 Millionen Euro mehr als im Vorjahr. Der Anteil an den Gesamtausgaben betrug 61 Prozent.

## Leistungen an Arbeitgeber 2016 – 2018

ohne Inklusionsbetriebe

Leistungen	2016		2017		2018	
	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	18,85	2.057	14,34	2.038	14,55	1.773
Frauen		533		507		460
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	26,99	9.507	26,33	9.381	26,97	8.671
Frauen		4.138		4.274		3.760
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	151,65	45.879	156,53	45.328	166,02	47.105
Frauen		19.313		19.273		18.629
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	0,67	329	0,66	319	0,82	395
Frauen		121		131		168
Prämien für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement	0,21	X	0,09	X	0,16	X
<b>Insgesamt</b>	<b>198,38</b>	<b>57.772</b>	<b>197,94</b>	<b>57.066</b>	<b>208,52</b>	<b>57.944</b>
Frauen		24.105		24.185		23.017

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Gestiegen sind 2018 auch die Zuschüsse zu Investitions- und Lohnkosten: im Vergleich zu den beiden Vorjahren um 10,5 auf insgesamt rund 209 Millionen Euro. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug 36 Prozent. Inklusionsbetriebe wurden mit rund 94 Millionen Euro gefördert. Damit hat sich die Förderung von 2017 bis 2018 um 1 Million Euro erhöht. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug 2018 über 16 Prozent.

Die Ausgaben für regionale Arbeitsmarktprogramme sanken 2018 gegenüber dem Vorjahr um 3,2 Millionen Euro auf knapp 49 Millionen Euro. Der Anteil der Leistungen für Arbeitsmarktprogramme an den Gesamtausgaben betrug 8,5 Prozent.

### Arbeitsplätze schaffen und sichern

Im Jahr 2018 haben die Integrationsämter Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe) mit 208,5 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 8.700 bestehende Arbeitsplätze wurden behinderungsgerecht ausgestattet und konnten dadurch erhalten bleiben. Zuschüsse und Darlehen von 14,6 Millionen Euro an Arbeitgeber ermöglichten

die Schaffung von fast 1.800 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 2018 gegenüber dem Vorjahr nochmals um über 9 Millionen Euro und erreichten einen neuen Höchststand von 166 Millionen Euro. Diese Leistungen sicherten über 47.000 bestehende Arbeitsverhältnisse. Sie haben sich in der Praxis zu dem am meisten genutzten Förderinstrument entwickelt und entsprachen 2018 mehr als einem Viertel (29 Prozent) 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 Leistungs-

einschränkung 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 und 319 Fällen in 2017 waren 395 Fälle im Jahr 2018 zu verzeichnen. Die Integrationsämter zahlten im Jahr 2018 an Arbeitgeber Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung in Höhe von 820.000 Euro – 160.000 Euro mehr als im Vorjahr.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. 2018 haben die Integrationsämter die Einführung und Umsetzung eines BEM mit Prämien an Arbeitgeber in Höhe von insgesamt 160.000 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 2 weitere Zielgruppen geöffnet: für langzeitarbeitslose

schwerbehinderte 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 behinderungsbedingter Nachteile der besonders betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten.

### Betriebe und Beschäftigte

Die Zahl der Inklusionsbetriebe wächst seit Jahren. 2018 sind 919 Inklusionsbetriebe von den Integrationsämtern anerkannt und gefördert worden. In allen Inklusionsbetrieben zusammen arbeiteten rund 13.000 schwerbehinderte Menschen, davon waren mehr als 12.200 durch ihre Behinderung beruflich besonders beeinträchtigt. Der Anteil der seelisch behinderten Beschäftigten in den Inklusionsbetrieben lag 2018 bei 28 Prozent und der mit geistiger Behinderung bei 23 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der seelisch und geistig behinderten Beschäftigten gegenüber den Beschäftigten mit Körper- und Mehrfachbehinderungen leicht gesunken.

### Gesamtförderung

Die Integrationsämter förderten 2018 die Inklusionsbetriebe bundesweit mit rund 94 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe – 1 Million Euro mehr als 2017.

**Leistungen an Inklusionsbetriebe 2018****in Mio. Euro****Leistungen**

Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung	11,62
Betriebswirtschaftliche Beratung	2,18
Abdeckung eines besonderen Aufwands i.S.v. § 217 SGB IX	20,84
Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen i.S.v. § 27 SchwbAV	59,17
Gesundheitsförderung und Weiterbildung	0,18
<b>Insgesamt</b>	<b>93,99</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung

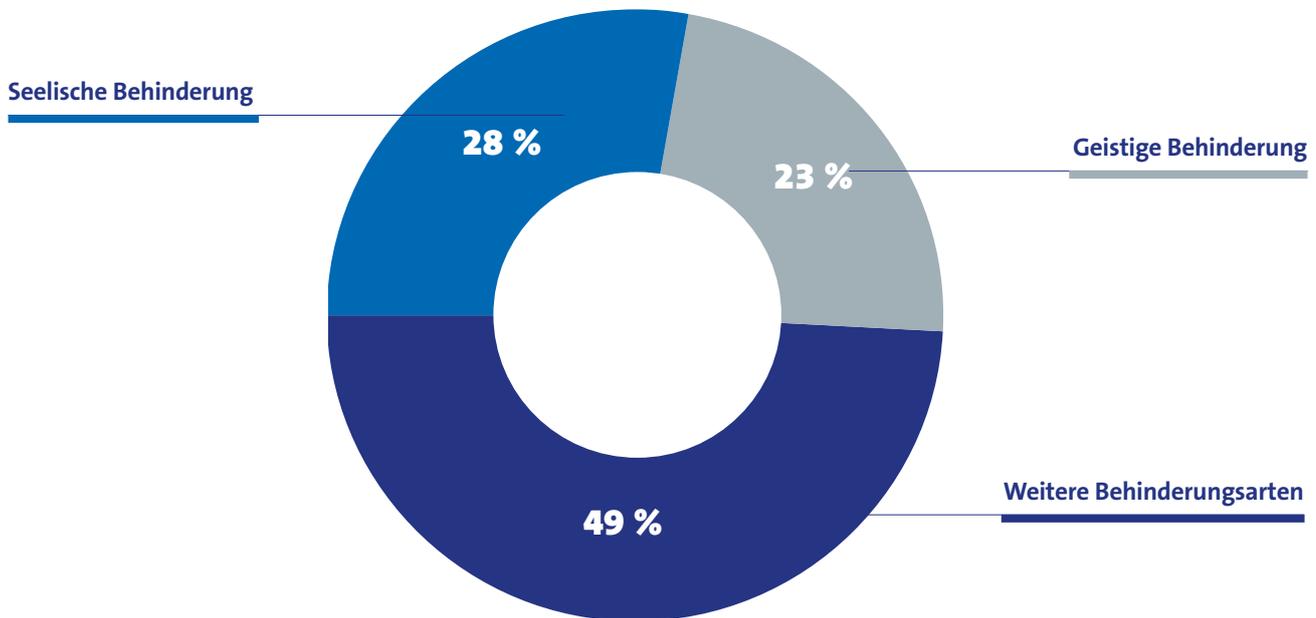
**Anzahl der Inklusionsbetriebe / Beschäftigte in Inklusionsbetrieben 2018**

Integrationsämter	alle Betriebe	neu 2018	Beschäftigte insgesamt	schwerbehinderte Menschen	besonders betroffene schwerbehinderte Menschen
Baden-Württemberg	89	5	4.630	1.741	1.630
Bayern	84	1	3.842	1.868	1.688
Berlin	43	0	1.506	677	666
Brandenburg	28	0	602	302	263
Bremen	12	0	262	119	116
Hamburg	8	0	278	126	126
Hessen	53	0	2.212	849	766
Mecklenburg-Vorpommern	24	3	297	158	140
Niedersachsen	61	7	1.268	583	581
Nordrhein-Westfalen – Rheinland	139	9	3.890	1.613	1.500
Nordrhein-Westfalen – Westfalen-Lippe	165	4	4.332	2.400	2.210
Rheinland-Pfalz	74	0	2.280	933	933
Saarland	12	1	247	98	98
Sachsen	56	2	1.659	698	693
Sachsen-Anhalt	23	6	246	126	123
Schleswig-Holstein	20	0	920	381	381
Thüringen	28	3	842	366	297
<b>Insgesamt</b>	<b>919</b>	<b>41</b>	<b>29.313</b>	<b>13.038</b>	<b>12.211</b>
	Frauen		12.451	4.736	4.331

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Behinderte Menschen\* in Inklusionsbetrieben 2018**

in %



\* im Sinne von § 215 Absatz 2 SGB IX

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Rund 80 Millionen Euro oder 85 Prozent der Gesamtförderung wurden als Nachteilsausgleich für die spezifischen Belastungen erbracht, die aus der Beschäftigung vieler beruflich besonders beeinträchtigter Menschen resultieren. Sie dienen als Produktivitätsausgleich bei einer Leistungsminderung und zur Abdeckung eines besonderen personellen Aufwands für die Unterstützung der beeinträchtigten Beschäftigten. Fast 12 Millionen Euro – das sind 12 Prozent der gesamten Förderung an Inklusionsbetriebe – fließen in die investive Förderung für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung von Arbeitsplätzen. In die betriebswirtschaftliche Beratung der Unternehmen investierten die Integrationsämter rund 2 Millionen Euro. Als „Bonus für Gesundheit und Weiterbildung“ – eine mit dem BTHG neu eingeführte Leistung – zahlten die Integrationsämter 180.000 Euro.

### 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 10.200 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 2017 auf 2018 um 2,4 Millionen Euro auf insgesamt 55,4 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 2018 rund 3.700 Personen ein Budget für Arbeitsassistenz. Die Ausgaben beliefen sich auf gut 35 Millionen Euro – ein Plus von 2,6 Millionen Euro im Vergleich zu 2017. Dies entspricht 63 Prozent der Gesamt-

**Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 2016 – 2018**

Leistungen	2016		2017		2018	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	5,42	1.956	5,46	1.973	5,08	1.880
Frauen		1.039		974		917
Erreichen des Arbeitsplatzes	5,19	917	5,05	884	5,48	932
Frauen		391		343		402
Wirtschaftliche Selbstständigkeit	1,20	131	1,35	136	0,61	118
Frauen		41		32		29
Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,46	162	0,45	121	0,51	121
Frauen		69		47		50
Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	3,99	1.813	4,40	1.806	5,03	1.947
Frauen		822		919		950
Hilfen in besonderen Lebenslagen	2,55	1.020	2,44	1.043	2,26	1.148
Frauen		484		506		544
Arbeitsassistenz	30,95	3.673	32,51	3.680	35,10	3.702
Frauen		1.680		1.757		1.757
Unterstützte Beschäftigung	1,48	469	1,34	400	1,32	414
Frauen		150		133		138
<b>Insgesamt</b>	<b>51,25</b>	<b>10.141</b>	<b>52,99</b>	<b>10.043</b>	<b>55,39</b>	<b>10.262</b>
Frauen		4.676		4.711		4.787

Quelle: BIH, eigene Erhebung

förderung an schwerbehinderte Menschen. Somit war die Arbeitsassistenz auch im Jahr 2018 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 1.880 Förderfällen ist die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die 2018 individuelle technische Hilfen erhielten, leicht zurückgegangen. 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. Entsprechend sind auch die Aufwendungen für technische Arbeitshilfen 2018 im Vergleich zum Vorjahr gesunken: um 380.000 Euro auf insgesamt rund 5 Millionen Euro.

**Berufsbegleitende Fortbildung**

Die Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sind ein wichtiges Förderinstrument zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen: Rund 1.950 schwerbehinderte Menschen nutzten diese Förderung, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Damit ist die Zahl der Leistungsempfänger gegenüber 2017 um 141 Personen gestiegen. Die Ausgaben stiegen dementsprechend auf rund 5 Millionen Euro an.

## Sonstige Leistungen

Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen haben 2018 knapp 1.150 schwerbehinderte Menschen in Anspruch genommen. Das Fördervolumen betrug 2,3 Millionen Euro. Kfz-Hilfen und andere Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes beliefen sich auf fast 5,5 Millionen Euro und wurden von 932 schwerbehinderten Menschen genutzt. Finanzielle Leistungen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung erhielten 121 schwerbehinderte Menschen. Dafür wurden 510.000 Euro aufgewandt. Beim Aufbau einer selbstständigen beruflichen Existenz wurden 118 schwerbehinderte Menschen mit insgesamt 610.000 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.

In 2018 wurden 414 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 2018 sind bundesweit 48,9 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Arbeitsmarktprogramme geflossen – das waren insgesamt 3,2 Millionen Euro weniger 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 Arbeitsentgelts. 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 Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein Gebrauch gemacht.

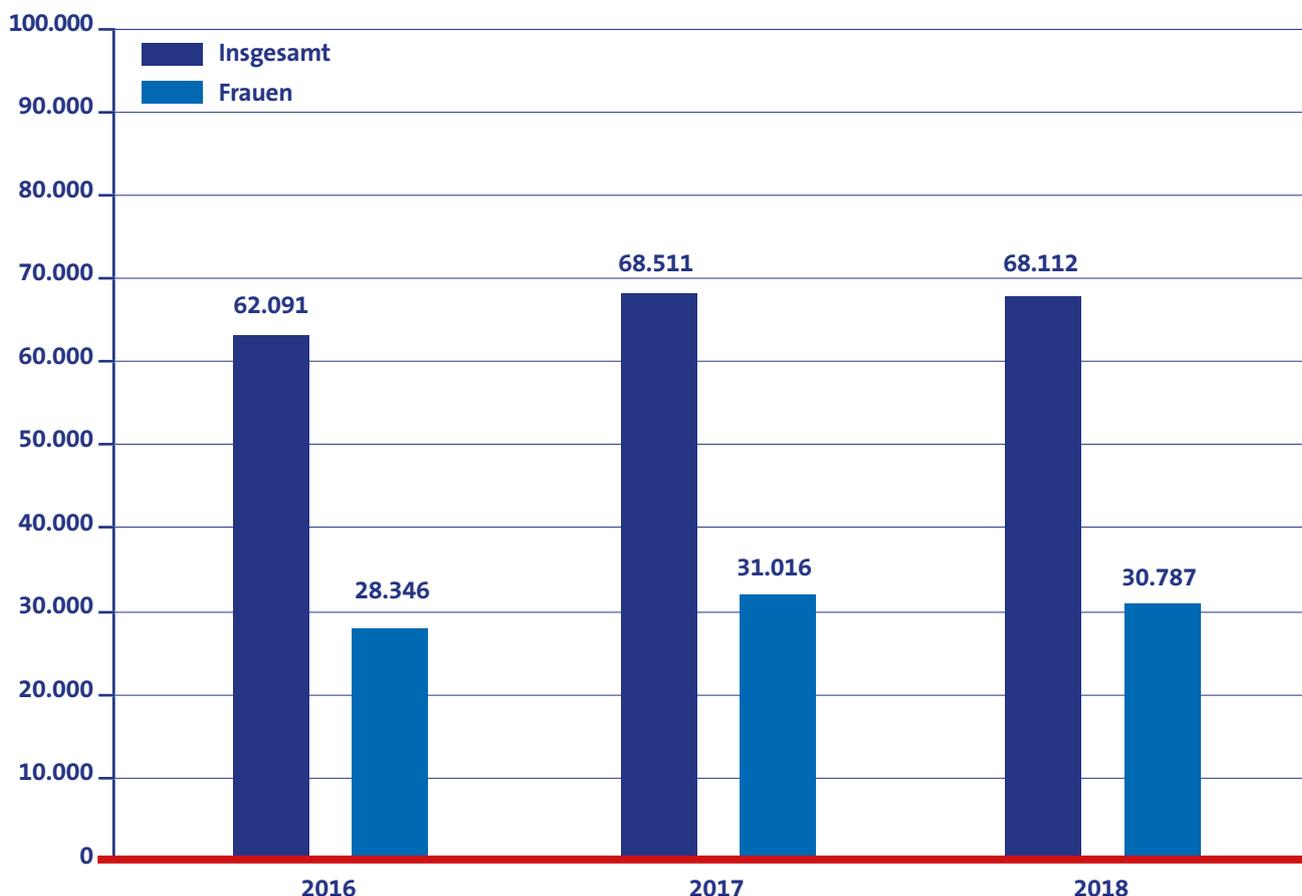
### 3.2.5 Integrationsfachdienste

**Im Jahr 2018 wurden von den 198 IFD in Deutschland insgesamt rund 68.100 Menschen bei der Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet und unterstützt. Die Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse lag bei 87 Prozent. Dies belegt die außerordentlich erfolgreiche Arbeit der IFD. Auch ihre Bedeutung bei Arbeitgebern ist erneut gestiegen.**

#### 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.

### Beauftragungen des IFD zur Sicherung und Vermittlung 2016 – 2018



Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Art der funktionalen Beeinträchtigung 2016 – 2018**

Funktionale Beeinträchtigung	2016		2017		2018	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Seelische	17.325	27,5	19.320	28,4	19.645	28,8
Neurologische	5.952	9,5	6.149	9,1	6.028	8,8
Geistige/Lernen	11.461	18,2	14.586	21,5	15.047	22,1
Hören	7.103	11,3	7.284	10,7	7.352	10,8
Sehen	2.491	4,0	2.402	3,5	2.432	3,6
Körperliche (organisch)	8.014	12,7	7.702	11,3	7.592	11,1
Körperliche (orthopädisch)	10.577	16,8	10.539	15,5	10.079	14,8
<b>Insgesamt</b>	<b>62.923</b>	<b>100</b>	<b>67.982</b>	<b>100</b>	<b>68.175</b>	<b>100</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung

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 90 Prozent der Fälle durch die Integrationsämter.

In Deutschland gab es 2018 ein flächen- und bedarfsdeckendes Netz von 198 IFD – mit 1.344 Stellen. Es waren über 1.700 Fachkräfte im Einsatz. Die Frauenquote betrug 75 Prozent. Der Anteil der Fachkräfte mit einer anerkannten Schwerbehinderung ist in den IFD seit Jahren überdurchschnittlich hoch und lag 2018 bei 11 Prozent.

**Unterstützte Personen**

Die Zahl der vom IFD unterstützten Personen ist seit 2005 kontinuierlich auf 71.000 in 2015 gestiegen. Im Jahr 2018 waren es rund 68.100 Personen, 399 weniger als im Vorjahr. Gut 70 Prozent der unterstützten Personen standen in einem Beschäftigungsverhältnis.

Die Zahl der IFD-Klienten aus der WfbM stieg in 2018 gegenüber dem Vorjahr um 85 auf rund 1.400 Personen. Die Zahl der IFD-Klienten aus Schulen verzeichnete einen deutlichen Anstieg um 1.900 auf rund 12.880 Schüler und Schülerinnen.

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 38 Prozent die größte Gruppe. An zweiter Stelle folgen Menschen mit einer geistigen oder Lernbeeinträchtigung, ihr Anteil an den IFD-Klienten betrug im Berichtsjahr 22 Prozent.

**Auftraggeber**

Die Beauftragung der IFD durch die Integrationsämter ist bis 2015 stetig auf 61.160 Fälle gestiegen. Nach einem deutlichen Beauftragungsrückgang in 2016 knüpften die Jahre 2017 und 2018 mit 61.130 sowie 61.523 Beauftragungen wieder an das Niveau der Vorjahre an.

Die Beauftragungen durch die Rehabilitationsträger sind weiterhin rückläufig: Sie sanken von rund 8.000 Aufträgen im Jahr 2010 auf etwas mehr als 4.000 Aufträge im Jahr 2018. Im Jahr 2018 beauftragten die Träger der Arbeitsvermittlung die IFD nur noch in knapp 2.400 Fällen – dies entspricht einem Rückgang von 91 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 2018 mit 110,7 Millionen Euro deutlich über dem Niveau des Vorjahres. Die durchschnittlichen Fallkosten betragen 2018 über alle

Fälle und Leistungsträger hinweg 1.626 Euro, ein leichter Anstieg gegenüber 2017.

Mit 94,8 Millionen Euro übernahmen die Integrationsämter 2018 den größten Anteil an der Finanzierung der IFD – bei geringfügig gestiegenen Fallzahlen ein Mehraufwand von 10,8 Millionen Euro. Von den Gesamtkosten entfielen auf die Sicherung von Arbeitsverhältnissen 70,5 Millionen Euro.

Mit mehr als 24 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 kostendeckende 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 2018 ging in rund 12.500 Fällen die Initiative, den IFD einzuschalten, vom Arbeitgeber aus (18 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 2018 waren es 87 Prozent.

### Arbeits- und Ausbildungsvermittlung

In 2018 konnte der IFD rund 2.760 schwerbehinderte Menschen erfolgreich in ein Beschäftigungsverhältnis vermitteln. Dabei erhielten die IFD ihre Aufträge mittlerweile überwiegend von den Rehabilitationsträgern: 2018 waren es rund 4.060 Aufträge. Die Träger der Arbeitsvermittlung rangierten mit rund 2.360 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 2018 konnte mit 567 erfolgreichen Vermittlungen in ein Arbeitsverhältnis nicht ganz an die Ergebnisse der Vorjahre angeknüpft werden. Dies liegt vor allem daran, dass es in 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) 2014 bis 2018

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

Bestellen: [bih@integrationsaemter.de](mailto:bih@integrationsaemter.de)

Download: [www.integrationsaemter.de/ifd-bericht](http://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 2018 gab es laut Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) 683 Hauptwerkstätten. Zu diesem Zeitpunkt waren über 312.400 schwerbehinderte Menschen in diesen Werkstätten beschäftigt. Rund 76 Prozent der Werkstattbeschäftigten waren geistig behindert, 21 Prozent hatten eine psychische Behinderung und etwas mehr als 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. Zusätzlich besteht seit 2018 für Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind beziehungsweise Anspruch auf entsprechende Leistungen haben, die Möglichkeit, für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein „Budget für Arbeit“ in Anspruch zu nehmen (siehe auch Kapitel 3.2.4).

### 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.

2018 betrug der Anteil dieser Förderung an den Gesamtausgaben der Integrationsämter gut 8 Prozent. Mit rund 45 Millionen Euro – 800.000 Euro weniger als im Vorjahr – wurden 424 Einrichtungen gefördert. Mehr als die Hälfte davon, etwa 26 Millionen Euro, erhielten die WfbM. Die Zuschüsse stiegen gegenüber dem Vorjahr um rund 2,3 Millionen Euro. An die Wohnstätten gingen knapp 18 Millionen Euro – fast 3 Millionen Euro weniger als 2017.

### Institutionelle Förderung 2016 – 2018

Leistungen	2016		2017		2018	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Nr. 1–3 SchwbAV	0,22	5	0,00	0	0,00	0
Werkstätten für behinderte Menschen (inkl. Förderung von Blindenwerkstätten)	25,23	318	23,60	296	25,91	299
Wohnstätten für behinderte Menschen	21,15	61	20,80	82	17,86	103
Leistungen für den laufenden Betrieb	0,99	22	1,52	15	1,35	22
<b>Insgesamt</b>	<b>47,59</b>	<b>406</b>	<b>45,92</b>	<b>393</b>	<b>45,12</b>	<b>424</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung

# 4

## PRÄVENTION / KÜNDIGUNGSSCHUTZ



Im Schwerbehindertenrecht gibt es 3 Instrumente, die ganz wesentlich zur Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beitragen: die Präventionspflichten der Arbeitgeber, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und nicht zuletzt der besondere Kündigungsschutz.

#### 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 krankheitsbedingten 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 2016 – 2018

	2016	2017	2018
Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX	5.731	5.618	5.337
Frauen	2.216	2.204	2.083
■ Betriebsbedingte Gründe	457	386	536
Frauen	177	143	190
■ Verhaltensbedingte Gründe	432	509	365
Frauen	150	169	124
■ Personenbedingte Gründe	4.636	4.521	4.120
Frauen	1.812	1.816	1.653
■ Gründe nicht ausgewiesen	206	202	316
Frauen	77	76	116
Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX	1.124	1.259	1.195
Frauen	483	467	492
<b>Prävention insgesamt</b>	<b>6.855</b>	<b>6.877</b>	<b>6.532</b>
Frauen	2.699	2.671	2.575

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 2018 wurden die Integrationsämter in 6.532 Präventionsfällen von den Betrieben hinzugezogen (darunter 1.195 BEM-Fälle).

### Abgeschlossene Präventionsverfahren

Die Zahl von über 6.500 abgeschlossenen Präventionsverfahren zeigt, dass die Maßnahmen zur betrieblichen Prävention in der Praxis eingesetzt werden und wirken. So wurden 56 Prozent dieser Präventionsfälle nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen erfolgreich beendet. Bei 21 Prozent wurden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährt, um den Arbeitsplatz zu sichern. Bei lediglich 16 Prozent der Fälle kam es anschließend zu einem Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung. Die Auswertung zeigt, 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 2018 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 2018

in %

	Beendigung nach umfangreicher Beratung	Weiterbearbeitung als Kündigungsfall	Weiterbearbeitung als Leistungsfall	Weiterleitung an Reha-Träger
Betriebsbedingte Präventionsverfahren	53	17	26	4
Verhaltensbedingte Präventionsverfahren	54	24	12	10
Personenbedingte Präventionsverfahren	60	11	25	4
Betriebliches Eingliederungsmanagement	55	13	21	10

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen 2016 – 2018****Neuanträge nach Bundesländern**

Integrationsämter		2016	+/- in % ▶	2017	+/- in % ▶	2018
Baden-Württemberg		2.862	-10,20	2.597	-6,57	2.437
	Frauen	1.027	-14,24	899	1,43	912
Bayern		3.559	-5,70	3.367	1,58	3.421
	Frauen	1.347	-0,30	1.343	3,52	1.392
Berlin		1.072	-9,72	977	4,03	1.018
	Frauen	511	-16,67	438	12,57	501
Brandenburg		667	-32,08	505	-2,02	495
	Frauen	284	-24,02	229	-7,51	213
Bremen		259	-13,10	229	-13,37	202
	Frauen	120	-42,86	84	5,62	89
Hamburg		626	-13,00	554	-1,84	544
	Frauen	289	-34,42	215	15,69	255
Hessen		2.506	-3,17	2.429	-9,91	2.210
	Frauen	945	1,56	960	-14,97	835
Mecklenburg-Vorpommern		447	-2,76	435	-3,08	422
	Frauen	182	17,27	220	-13,99	193
Niedersachsen		1.704	-9,37	1.558	-7,37	1.451
	Frauen	611	-7,38	569	-0,71	565
Nordrhein-Westfalen		3.303	-7,38	3.076	-5,02	2.929
	Frauen	1.192	-4,75	1.138	-1,43	1.122
Nordrhein-Westfalen		2.673	-8,79	2.457	-1,82	2.413
	Frauen	914	0,11	915	-12,55	813
Rheinland-Pfalz		998	-20,97	825	-1,60	812
	Frauen	416	-33,33	312	6,87	335
Saarland		219	-7,88	203	-3,05	197
	Frauen	79	-29,51	61	15,28	72
Sachsen		1.039	-9,95	945	-15,81	816
	Frauen	460	-14,71	401	-9,26	367
Sachsen-Anhalt		548	-19,13	460	5,35	486
	Frauen	226	-27,68	177	0,56	178
Schleswig-Holstein		498	2,54	511	-8,72	470
	Frauen	197	7,51	213	-2,40	208
Thüringen		672	-2,44	656	-5,47	622
	Frauen	287	-2,14	281	-17,57	239
<b>Insgesamt</b>		<b>23.652</b>	<b>-8,58</b>	<b>21.784</b>	<b>-4,01</b>	<b>20.945</b>
	Frauen	9.087	-7,47	8.455	-2,00	8.289

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 (z. B. durch einen IFD), 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 2018 gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent zurückgegangen. Insgesamt wurden 20.945 Anträge gestellt. Dabei gab es teilweise große regionale Unterschiede (siehe Tabelle auf S. 37).

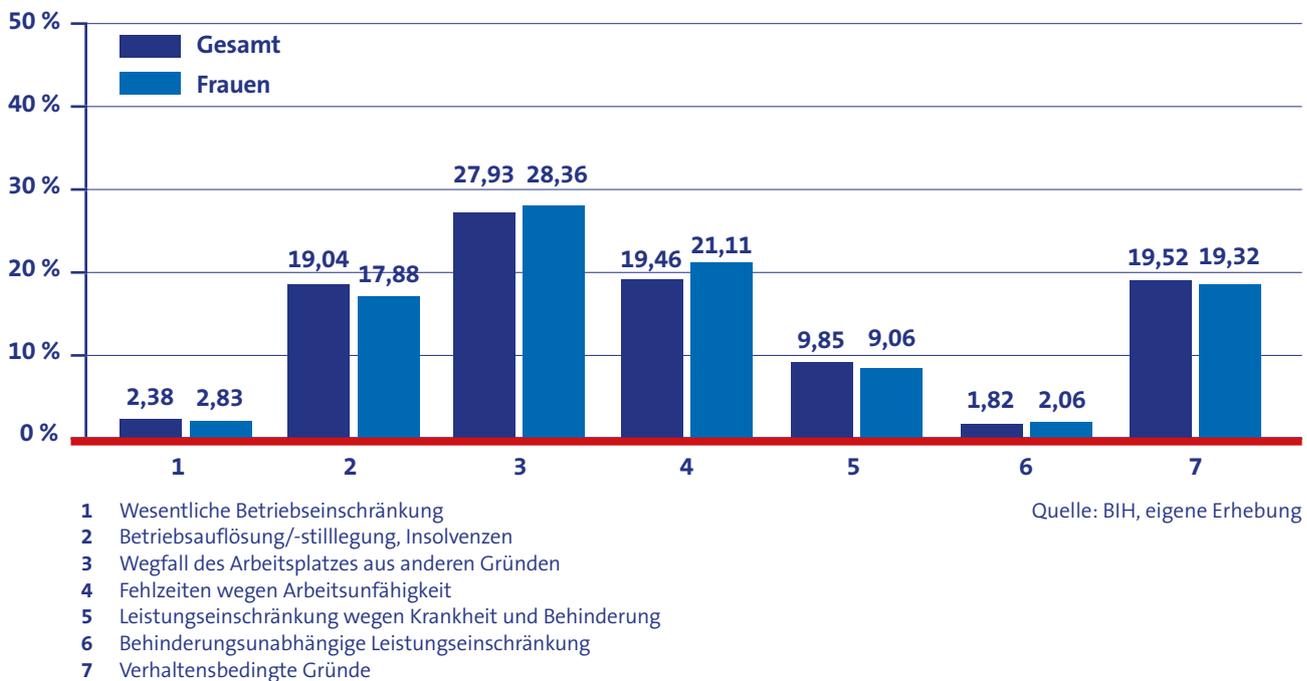
### Kündigungsgründe

Bei der Hälfte der ordentlichen Kündigungen (rund 11.300 Anträge) wurden 2018 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 6.700 Anträge) aus.

## Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2018

Fälle insgesamt 22.796, davon Frauen 6.470

in %



Die meisten außerordentlichen Kündigungen (76 Prozent oder rund 3.700 Anträge) wurden mit einem persönlichen Fehlverhalten des Beschäftigten begründet. Der Anteil krankheits- oder behinderungsbedingter Gründe betrug hier gut 17 Prozent (790 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 (Negativtest).

Im Jahr 2018 konnten nach Abschluss von insgesamt 20.736 Kündigungsschutzverfahren 4.599 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen erhalten werden, das sind 22,2 Prozent oder mehr als jedes fünfte Arbeitsverhältnis. Zum Vergleich: 2014 und 2015 jeweils 22 Prozent, 2016 20 Prozent und 2017 22,5 Prozent.

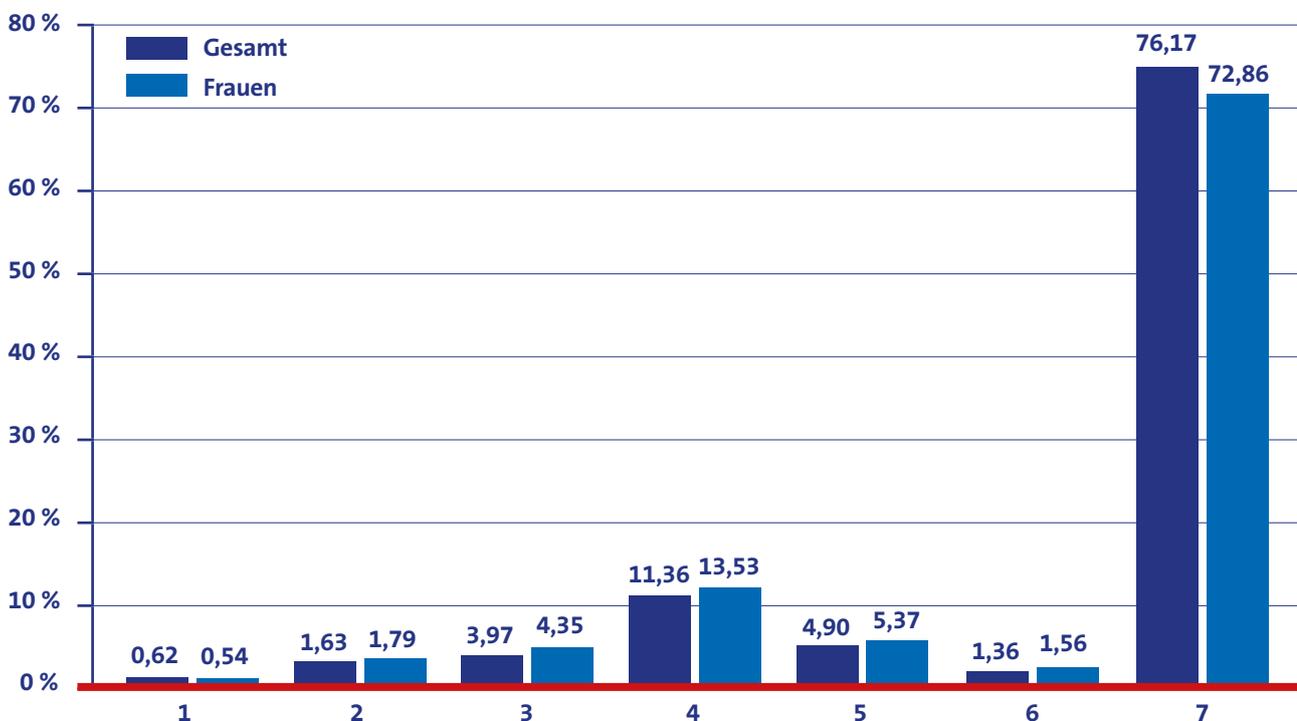
### Wirkung des Kündigungsschutzes

Gut 73 Prozent aller ordentlichen Kündigungsverfahren sind im Jahr 2018 letztlich unstreitig verlaufen, weil entweder der Arbeitgeber seinen Kündigungsantrag zurückgenommen hat, der Betroffene die Kündigung akzeptiert

## Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2018

Fälle insgesamt 4.859, davon Frauen 1.286

in %



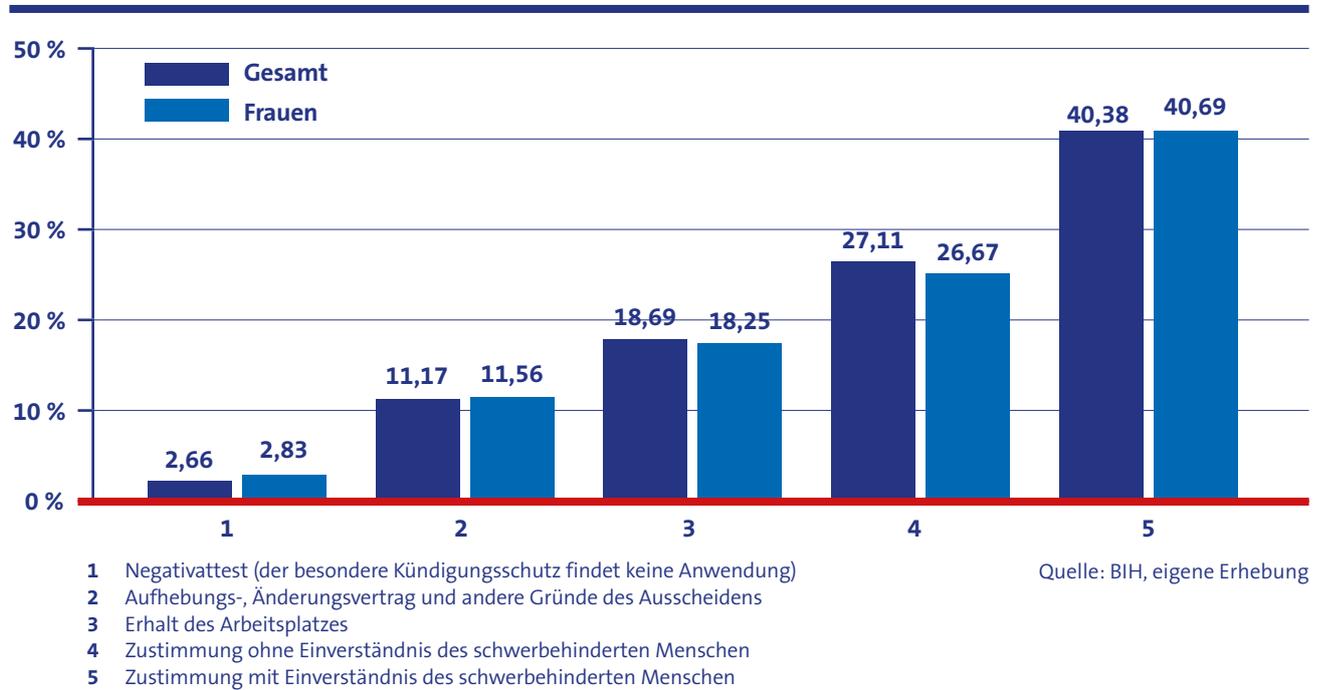
- 1 Wesentliche Betriebseinschränkung
- 2 Betriebsauflösung/-stilllegung, Insolvenzen
- 3 Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen
- 4 Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit
- 5 Leistungseinschränkung wegen Krankheit und Behinderung
- 6 Behinderungsunabhängige Leistungseinschränkung
- 7 Verhaltensbedingte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

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2018**

Fälle insgesamt 16.200, davon Frauen 6.566

in %

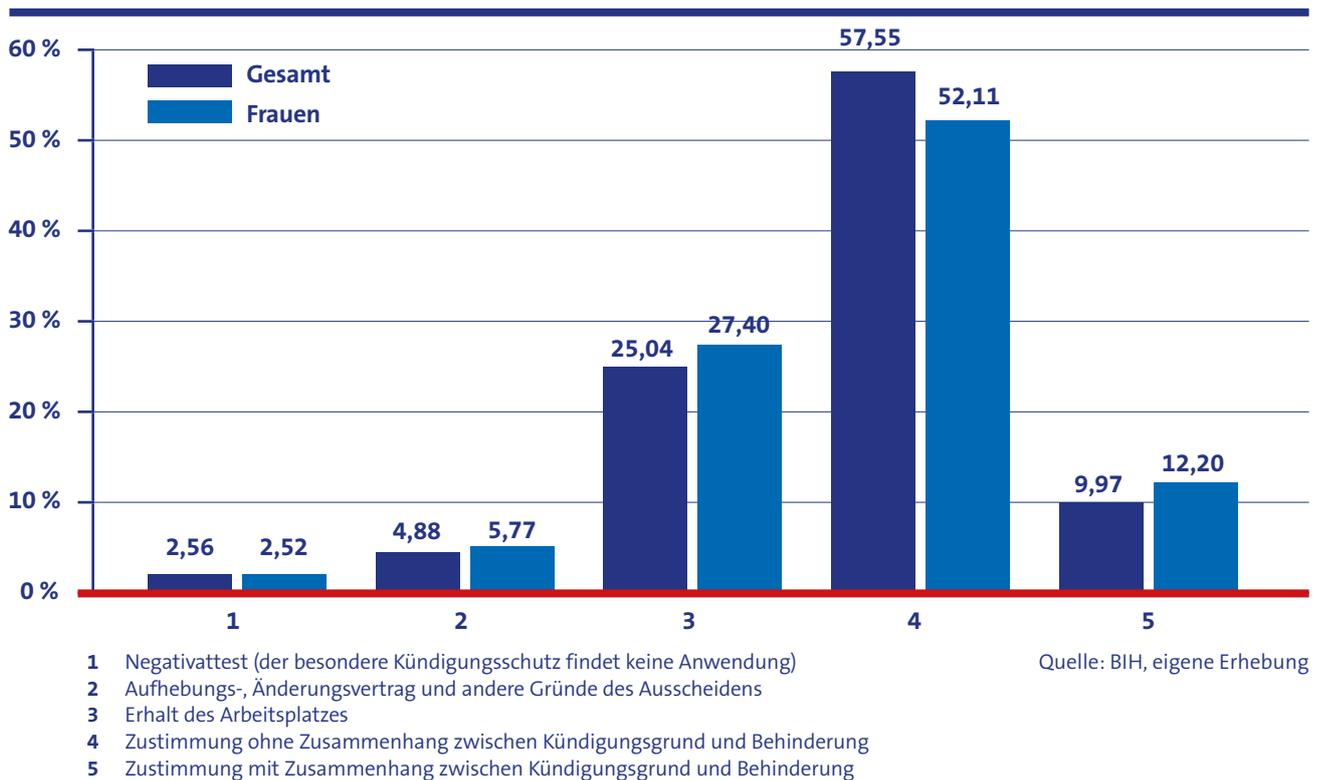


- 1 Negativattest (der besondere Kündigungsschutz findet keine Anwendung)
- 2 Aufhebungs-, Änderungsvertrag und andere Gründe des Ausscheidens
- 3 Erhalt des Arbeitsplatzes
- 4 Zustimmung ohne Einverständnis des schwerbehinderten Menschen
- 5 Zustimmung mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen

**Außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2018**

Fälle insgesamt 3.630, davon Frauen 1.230

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 für schwerbehinderte Menschen 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 2018 – 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	3.027	18,69	909	25,04	586	90,99	77	29,39	4.599	22,18
Frauen	1.198	18,25	337	27,40	267	91,13	48	28,40	1.850	22,40
Verlust des Arbeitsplatzes	12.742	78,65	2.628	72,40	50	7,76	135	51,53	15.555	75,01
Frauen	5.182	78,92	862	70,08	22	7,51	86	50,89	6.152	74,50
Kein Kündigungsschutz nach dem SGB IX*	431	2,66	93	2,56	8	1,24	50	19,08	582	2,81
Frauen	186	2,83	31	2,52	4	1,37	35	20,71	256	3,10
<b>Insgesamt</b>	<b>16.200</b>	<b>100,00</b>	<b>3.630</b>	<b>100,00</b>	<b>644</b>	<b>100,00</b>	<b>262</b>	<b>100,00</b>	<b>20.736</b>	<b>100,00</b>
Frauen	6.566	100,00	1.230	100,00	293	100,00	169	100,00	8.258	100,00

\* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: BIH, eigene Erhebung

### 4.3 Fachliche Beratung und Betriebsbesuche

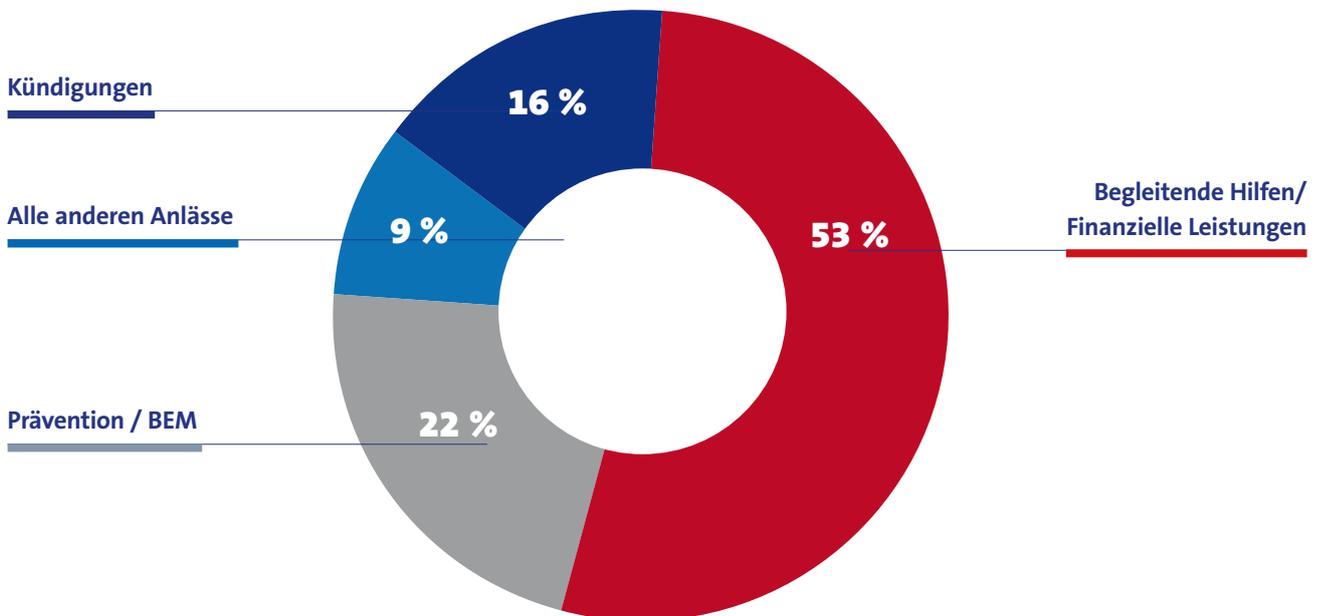
In Zeiten, in denen Kommunikation – auch die zwischenmenschliche – zunehmend über digitale Medien und dadurch bedingt mit viel Distanz erfolgt, ist der persönliche Kontakt zu Arbeitgebern und schwerbehinderten Beschäftigten für die Integrationsämter ein besonderes Anliegen. Im Jahr 2018 haben die Mitarbeiter der Integrationsämter bundesweit mehr als 20.000 Betriebsbesuche und fast 600 Hausbesuche durchgeführt. Auf rund 400 betriebsinternen Versammlungen der schwerbehinderten Menschen haben sie sich den Fragen der Teilnehmer gestellt.

Im Rahmen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben haben die Integrationsämter vor Ort in 10.600 Betrieben Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen zu Fragen der Beschäftigung und der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen beraten. Bei rund 3.150 Betriebsbesuchen ist über Lösungsmöglichkeiten informiert worden, um anstehende Kündigungen abzuwenden.

Die Prävention und das BEM nehmen seit einigen Jahren einen immer breiteren Raum in der Beratung und Begleitung, insbesondere bei Arbeitgebern, ein. Diesem Umstand trägt auch die Benennung der Integrationsämter zusammen mit den Rehabilitationsträgern durch das Bundesteilhabegesetz im Teil I des SGB IX Rechnung. Zur Vermeidung einer chronischen Erkrankung oder einer Behinderung sollen ein umfangreiches Aufklärungs- und Beratungsangebot vorgehalten und Betriebe bei der Umsetzung unterstützt werden. Fast 4.400 Betriebsbesuche in 2018 erfolgten im Rahmen präventiver Maßnahmen oder eines BEM.

#### Fachliche Beratung 2018 – Anlass für Betriebsbesuche

in %



Quelle: BIH, eigene Erhebung



**Die Integrationsämter werben mit guten Argumenten für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und leisten somit wichtige Öffentlichkeitsarbeit. Gleichzeitig unterstützen sie die Arbeit des betrieblichen Integrationsteams durch Fachmedien und Fortbildungen.**

### 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 2018 wurden insgesamt 1.378 Kurse und Informationsveranstaltungen angeboten – die Anzahl des Angebots entspricht damit dem Niveau von 2017. Auch die Zahl der Teilnehmer blieb mit rund 34.250 annähernd gleich. Von den Integrationsämtern alleine durchgeführt wurden 927 Veranstaltungen, 127 weniger als im Vorjahr. Davon waren 163 Grund- und Aufbaukurse sowie 764 Informationsveranstaltungen. Zusammen ergaben sie 1.546 Schulungstage. Fast 14.300 Teilnehmer besuchten die Veranstaltungen der Integrationsämter, rund 2.800 weniger als 2017.

Die Zahl der Veranstaltungen, die die Integrationsämter gemeinsam mit anderen Trägern ausrichteten, lag 2018 bei 164 – das waren 78 Veranstaltungen mehr als 2017. Damit einher ging eine Zunahme der Teilnehmerzahlen von 8.571 auf 11.128 Personen. Der im Verhältnis zur Zahl der Veranstaltungen geringere Anstieg bei der Teilnehmerzahl erklärt sich unter anderem damit, dass der Anteil von betriebs- und verwaltungsinternen Seminaren mit üblicherweise kleinen Teilnehmergruppen zugenommen hat.

Weiterhin beteiligten sich die Integrationsämter 2018 zum Beispiel mit Referenten an 287 Veranstaltungen anderer Träger – 59 Veranstaltungen weniger als 2017. Diese Informationsangebote nahmen 8.844 betriebliche Funktionsträger wahr – 30 Teilnehmer weniger als im Vorjahr.

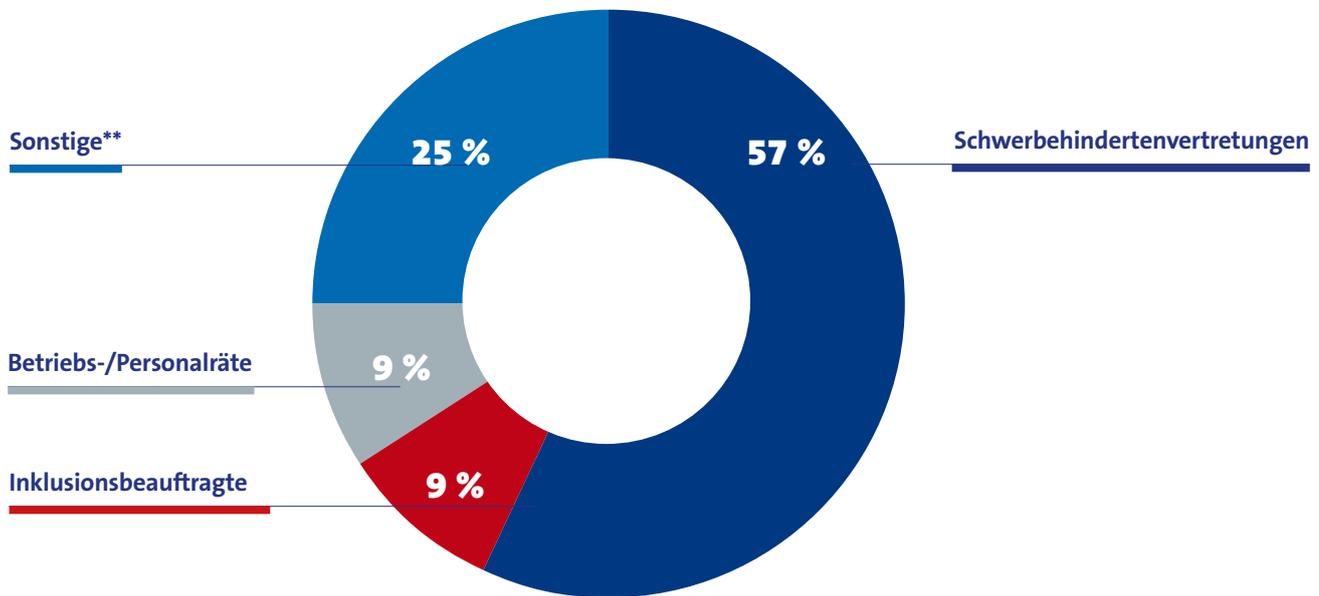
Die Kurse und Informationsveranstaltungen der Integrationsämter werden überwiegend von SBV besucht. 2018 machten diese 57 Prozent aller Teilnehmer aus. 9 Prozent der Teilnehmer waren Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und 9 Prozent Betriebs- oder Personalräte. Bei den übrigen 25 Prozent der Teilnehmer 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 2018

	Veranstaltungen	Teilnehmer
Vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltungen:	927	14.282
■ Grund- und Aufbaukurse	163	2.492
■ (Informations-)Veranstaltungen	764	11.790
■ Schulungstage (insgesamt)	1.546	
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:	164	11.128
■ Tagesveranstaltungen	154	6.158
■ Mehrtägige Veranstaltungen	10	4.970
Beteiligung des Integrationsamts an Veranstaltungen anderer Träger	287	8.844
<b>Insgesamt</b>	<b>1.378</b>	<b>34.254</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung

## Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten der Integrationsämter 2018\*



\* 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 Nachfrage- und 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 2018 waren sie auf Messen und Veranstaltungen vertreten, die sich an behinderte Menschen richteten, wie etwa die REHACARE in Düsseldorf und die ConSozial in Nürnberg.

Die Integrationsämter beteiligten sich aber auch an Messen, bei denen arbeitsmarktpolitische Themen im Vordergrund standen und vor allem Arbeitgeber, Personalverantwortliche und betriebliche Interessenvertreter angesprochen wurden, 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.

### Publikationen

Die zentrale Publikation der Integrationsämter ist die Zeitschrift „ZB Behinderung & Beruf“, die vierteljährlich mit einer Auflage von 199.000 Exemplaren erscheint. Mit der ZB unterstützen die Integrationsämter das überwiegend ehrenamtlich arbeitende betriebliche Integrationsteam bei seiner Arbeit.

Die ZB 1/2018 stand ganz im Zeichen der SBV WAHL, die in den Betrieben und Dienststellen alle 4 Jahre stattfindet. Das Heft war Teil eines umfangreichen Informationsangebots zur Wahl. Dazu gehörte die komplett überarbeitete „ZB Spezial – Wahl der Schwerbehindertenvertretung“, ein 168 Seiten umfassender Ratgeber, und die ZB info als praktische Arbeitshilfe. Mit dem Thema „Hörbehinderungen“ beschäftigte sich die ZB 2/2018. Dabei wurde deutlich: Förderung, Akzeptanz und neue Technologien eröffnen den betroffenen Menschen gute Chancen auf Teilhabe im Arbeitsleben. Um „Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement“ ging es in der ZB 3/2018. Ergänzend dazu wurde die ZB info „Prävention & BEM“ in einer aktualisierten und erweiterten Fassung veröffentlicht. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) hat den Vorrang der Prävention verankert. Damit ist die Vermeidung von Behinderungen und chronischen Erkrankungen in den Fokus gerückt. Die ZB 4/2018 mit dem Schwerpunkt „Übergang Schule –

Beruf“ machte deutlich, wie wichtig eine frühzeitige berufliche Orientierung für den erfolgreichen Einstieg ins Arbeitsleben ist. Dafür arbeiten die Integrationsämter und die Bundesagentur für Arbeit eng zusammen.

Ein Standardwerk wurde 2018 komplett überarbeitet und an die neuen Regelungen des BTHG angepasst: das „ABC Fachlexikon“ mit circa 350 Stichworten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Großer Nachfrage erfreut sich seit vielen Jahren auch die „ZB info – Leistungen an schwerbehinderte Menschen“. Die aktualisierte Ausgabe informiert in bewährter Form über finanzielle Förderung, Beratung und Informationsangebote an Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer. Umfassendes Wissen über die Arbeit der Vertrauensperson vermittelt die 2018 komplett überarbeitete und neu gestaltete „ZB Spezial – Die Schwerbehindertenvertretung“. Ganz neu erschienen ist 2018 die „ZB Spezial – Inklusionsvereinbarung“. Der praktische Handlungsleitfaden zeigt, wie eine Vereinbarung Schritt für Schritt erarbeitet werden kann. Die beigelegten Arbeitsblätter stehen auch im Internet als barrierefreie Online-Formulare zur Verfügung.

### Online-Angebote

Die Internetseite der Integrationsämter wird beständig weiterentwickelt, ausgebaut und dem Nutzerverhalten angepasst. Als zentrale Plattform bietet [www.integrationsaemter.de](http://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 KOMPAKT-Themendossiers fassen alle Angebote zu einem bestimmten Thema auf jeweils einer Seite übersichtlich zusammen: beispielsweise „SBV WAHL KOMPAKT“ oder neu: „INKLUSIONSVEREINBARUNG KOMPAKT“.

Das BIH Forum wird nach wie vor intensiv genutzt. Über 12.000 Personen haben sich bislang registriert. Die Besuchs- und Zugriffszahlen auf [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) steigen kontinuierlich: 2018 wurden 1.180.000 Besuche und 7,5 Millionen Seitenaufrufe gezählt.

**BIH INTEGRATIONSÄMTER**

Behinderung & Beruf

Suche

AKTUELL KONTAKT LEISTUNGEN INFOTHEK AKADEMIE FORUM

SOZIALE ENTSCHÄDIGUNG

**SBV START KOMPAKT**  
THEMEN KOMPAKT  
BIH INFO  
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?

**Säule des Sozialsystems**  
**100 Jahre Hauptfürsorgestellen**  
Kurz nach dem Ersten Weltkrieg entstanden die ersten Hauptfürsorgestellen. Diese Geburtsstunde würdigte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit einem Festakt am 7. Februar in Berlin. „Vor genau 100 Jahren wurde ein wichtiger Baustein für unser heutiges Sozialsystem gelegt“, so BIH-Vorsitzender Christoph Beyer.

**ZB EXTRA 1-2019**  
**Arbeitgeber für Inklusion!**  
**SBV START 2018**  
Mehr Arbeitgeber von der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu überzeugen, hat sich Bundesarbeitsminister Hubertus Heil vorgenommen. Er setzt dabei auf die Schwerbehindertenvertretungen (SBV).  
Weitere Themen: Neue Fördermöglichkeit – Das Budget für Arbeit +++ Integrationsfachdienste – 40 Jahre Erfahrung als Problemlöser

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

**SBV START KOMPAKT**  
Alles was Sie brauchen

**Fachlexikon online**  
ABC Fachlexikon  
Beschäftigung schwerbehinderter Menschen



# SOZIALE ENTSCHÄDIGUNG / KRIEGSOPFERFÜRSORGE

# 6



**S**eit nunmehr 100 Jahren leisten die Hauptfürsorgestellen mit der Kriegsopferfürsorge einen wichtigen Beitrag im Sozialen Entschädigungsrecht. Ihre Leistungen ergänzen die Versorgungsleistungen der Sozialen Entschädigung (SER) 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, welche die Leistungen der Kriegsopferversorgung (vgl. Punkt 6.3) 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 nach Aufgabenteilung zwischen den örtlichen Trägern (Kreise und kreisfreie Städte) und dem überörtlichen Träger (Landesbehörde oder Kommunalverband). Für Leistungsberechtigte nach dem Soldatenversorgungsgesetz ist seit 2016 das Personalmanagement der Bundeswehr zuständig. Die Bundeswehr nimmt damit die Aufgaben einer Hauptfürsorgestelle wahr.

Laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gab es zum 01.05.2019 genau 63.159 Versorgungsberechtigte nach dem BVG (ohne Nebengesetze). Dies bedeutet einen Rückgang von rund 17 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat. Nach dem OEG waren 23.650 Personen versorgungsberechtigt, ein Plus von 2,1 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat.

Im Jahr 2016 wurden rund 29.500 einmalige und laufende Leistungen bewilligt. Den größten Anteil daran hatten die 20.500 Leistungen an Kriegsopfer, gefolgt von über 5.250 Leistungen an Opfer von Gewalttaten.

Die Ausgaben des Bundes für das Soziale Entschädigungsrecht (Kriegsopferversorgung und -fürsorge) beliefen sich im Jahr 2016 auf rund 906 Millionen Euro, davon entfielen auf die Leistungen der Kriegsopferfürsorge rund 224 Millionen Euro. Im Jahr 2017 sanken die Gesamtausgaben auf rund 802 Millionen Euro und die Fürsorgeleistungen auf 197 Millionen Euro. Für 2018 sind im Bundeshaushalt rund 761 Millionen Euro veranschlagt (davon rund 230 Millionen Euro für Fürsorgeleistungen). Dem gegenüber stehen Einnahmen aus Ansprüchen sowie Tilgung und Zinsen von Darlehen. Im Jahr 2016 beliefen sich die Einnahmen auf 75,4 Millionen Euro.\* Dabei spielten Tilgung und Zinsen mit nicht einmal 700.000 Euro eine untergeordnete Rolle.

\* Neuere Zahlen lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht vor.

Bis Ende 2018 unterhielten die Hauptfürsorgestellen unter dem Dach der BIH eine eigene Internetpräsenz ([www.hauptfuersorgestellen.de](http://www.hauptfuersorgestellen.de)). Im genannten Jahr verzeichnete sie rund 44.500 Besuche und knapp 112.000 Seitenaufrufe. Seit Anfang 2019 bildet die Internetseite mit der neuen Adresse [www.sozialeentschaedigung.de](http://www.sozialeentschaedigung.de) den kompletten Bereich der Sozialen Entschädigung ab. Interessierte erhalten umfassende Informationen über die Leistungen und ihre Beantragung bei den zuständigen Stellen. Das BIH-Fortbildungsangebot für den Aufgabenbereich der Sozialen Entschädigung kann von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hauptfürsorgestellen und der Versorgungsverwaltungen in Anspruch genommen werden.

### 100 Jahre Hauptfürsorgestellen

Kurz nach dem Ersten Weltkrieg entstanden die ersten staatlichen Hauptfürsorgestellen. Ihre Geburtsstunde vor 100 Jahren würdigte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit einem Festakt am 07.02.2019 in Berlin. Ein Veranstaltungsbericht mit Bildern sowie eine Festschrift zur Geschichte der Hauptfürsorgestellen sind im Internet verfügbar:

[www.sozialeentschaedigung.de](http://www.sozialeentschaedigung.de)



## 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 Leistungen der Kriegsopferfürsorge.**

Nach Zahlen des Statistischen Bundesamts, die alle 2 Jahre erhoben werden, sind 2016\* in Deutschland fast 352,4 Millionen Euro für Leistungen der Kriegsopferfürsorge (BVG und Nebengesetze) aufgewendet worden. 53 Prozent davon entfielen auf Hilfen in besonderen Lebenslagen.

\* Neuere Zahlen lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht vor.

**Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen** dienen einer möglichst dauerhaften beruflichen Eingliederung. Um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Empfänger und Empfängerinnen zu erhalten, verbessern oder (wieder-)herzustellen, 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 für eine selbstständige Tätigkeit

Unter die ergänzenden Leistungen fallen zum Beispiel Übergangsgeld und Unterhaltsbeihilfe während der Durchführung einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Im Berichtszeitraum haben die Hauptfürsorgestellen Leistungen in Höhe von 5,4 Millionen Euro an 691 Leistungsempfänger gewährt. Dies entsprach einer durchschnittlichen Förderung von knapp 8.000 Euro je Beschädigten.

**Krankenhilfe** erhalten Beschädigte und Hinterbliebene ergänzend zu den Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung, die von der Versorgungsverwaltung nach dem BVG erbracht werden. Die Krankenhilfe umfasst zum Beispiel (zahn-)ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arzneimitteln, Verbandmittel, Zahnersatz und Krankenhausbehandlungen. 346 Personen erhielten 2016 Krankenhilfe in Höhe von rund 125.400 Euro.

**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 134,6 Millionen Euro ausgegeben worden.

**Leistungen zur Weiterführung des Haushalts** erhalten Beschädigte und Hinterbliebene mit eigenem Haushalt, 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. Die Leistungen umfassen vor allem die persönliche Betreuung von Haushaltsangehörigen. 695 Beschädigte und Hinterbliebene haben rund 1,5 Millionen Euro erhalten, das sind im Durchschnitt 2.140 Euro pro Person.

**Altenhilfe** soll dazu beitragen, altersbedingten Schwierigkeiten entgegenzuwirken, und Beschädigten sowie Hinterbliebenen im Alter die Möglichkeit geben, am Leben in der

### Ausgaben der Kriegsopferfürsorge nach Art der Leistung 2016

Leistungsart	Ausgaben in Mio. Euro	Leistungsempfänger
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen	5,45	691
Krankenhilfe	0,12	346
Hilfe zur Pflege	134,55	7.615
Hilfe zur Weiterführung des Haushalts	1,49	695
Altenhilfe	1,29	2.038
Erziehungsbeihilfe	4,10	305
Ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt	17,50	3.444
Erholungshilfe	1,47	988
Wohnungshilfe	1,19	389
Hilfen in besonderen Lebenslagen	185,23	12.938
<b>Insgesamt</b>	<b>352,39</b>	<b>29.449</b>

Quelle: Statistik der Kriegsopferfürsorge, Destatis, 2018

Gemeinschaft teilzunehmen. 2.038 Personen erhielten 2016 durchschnittlich 635 Euro. Die Hauptfürsorgestellen zahlten dafür rund 1,3 Millionen Euro.

**Erziehungsbeihilfe** erhalten Waisen für sich selbst und Beschädigte für ihre Kinder, um deren allgemeine und berufliche Ausbildung sicherzustellen. Für diese Unterstützung sind 4,1 Millionen Euro an 305 Personen ausbezahlt 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. 3.444 Betroffene wurden im Jahr 2016 mit 17,5 Millionen oder rund 5.100 Euro pro Fall unterstützt.

**Erholungshilfe** erhalten Beschädigte für sich und ihren Ehegatten oder Lebenspartner sowie Hinterbliebene zur Erhaltung der Gesundheit oder der Arbeitsfähigkeit. 988 Personen sind 2016 mit rund 1,5 Millionen Euro unterstützt worden.

**Wohnungshilfe** umfasst Beratung in Wohnungsangelegenheiten und Mitwirkung bei der Beschaffung und Erhaltung von Wohnraum. Geldleistungen werden nur bei besonderen Umständen im Einzelfall erbracht. So erhielten im Berichtszeitraum 389 Betroffene insgesamt etwa 1,2 Millionen Euro, das sind rund 3.000 Euro pro Fall.

**Hilfen in besonderen Lebenslagen** beinhalten verschiedene Leistungen für Beschädigte und Hinterbliebene, unter anderem Eingliederungshilfe, Blindenhilfe, Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten und Hilfen zum Aufbau oder zur Sicherung der Lebensgrundlage. Mit 12.938 Fällen und insgesamt 185,2 Millionen Euro bildeten diese Hilfen die größte Ausgabenposition (53 Prozent) der Hauptfürsorgestellen im Jahr 2016.

### Praxisbeispiel Opferentschädigung

Frau K. aus Niedersachsen ist im Jahr 2000 Opfer eines schweren Kapitalverbrechens geworden. Mit Unterstützung der Hauptfürsorgestelle hat sie den „Weg zurück in ein lebenswertes Leben“ gefunden, wie sie selbst schreibt. Ihr bewegender Bericht ist nachzulesen unter:

[www.sozialeentschaedigung.de](http://www.sozialeentschaedigung.de) > **Persongruppen** > **Opfer von Gewalttaten**



## 6.3 Perspektive

**In den nächsten Jahren wird die Arbeit der Hauptfürsorgestellen neben der stufenweisen Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) bis 2023 wesentlich bestimmt sein von der Reform des Sozialen Entschädigungsrechts und dessen Umsetzung im Verwaltungsalltag.**

### Versorgungsverwaltung in der BIH

Zum 01.01.2019 sind 15 Bundesländer mit ihren Versorgungsverwaltungen der BIH beigetreten. Lediglich Rheinland-Pfalz konnte sich bislang nicht dazu entschließen, eine entsprechende Beitrittserklärung abzugeben.

Die Versorgungsverwaltungen sind im Sozialen Entschädigungsrecht für die Anerkennung der Anspruchsberechtigten und für die Leistungen der Kriegsopferversorgung (Versorgungsleistungen) zuständig. Der Schwerpunkt der Versorgung liegt heute auf dem Personenkreis der Opfer von Gewalttaten. Die Versorgungsleistungen umfassen unter anderem Heil- und Krankenbehandlungen, Beschädigtenrenten, Witwen- und Waisenrenten, Bestattungs- und Sterbegeld sowie Soforthilfen.

Vor dem Hintergrund der geplanten Reform des Sozialen Entschädigungsrechts ist der Beitritt der Versorgungsverwaltungen zur BIH von besonderer Bedeutung, da die bisherige Trennung der Leistungsbereiche Versorgung und Fürsorge im neuen SGB XIV nicht mehr aufrechterhalten wird und auch in der Praxis eine noch engere Verzahnung dieser Bereiche erforderlich sein wird. Um die neuen Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen, ist der Bereich Versorgung seit 2019 im BIH-Fachausschuss Soziales Entschädigungsrecht vertreten, der sich mit Grundsatzfragen des SER befasst. Auf Arbeitsebene wurde der Gemeinsame Arbeitsausschuss KOV eingerichtet.

### Reform des Sozialen Entschädigungsrechts (SER-Reform)

Das Bundeskabinett hat am 26.06.2019 den Gesetzentwurf zur Reform des Sozialen Entschädigungsrechts beschlossen, das neue SGB XIV. Damit sollen wesentliche Verbesserungen erreicht werden, vor allem für Opfer von Gewalttaten einschließlich der Opfer sexualisierter Gewalt und Ausbeutung. Das neue Recht wird voraussichtlich am 01.01.2024 in Kraft treten.

Kernpunkte des Gesetzentwurfs sind:

- Das SGB XIV regelt die **Entschädigung** von Gewaltopfern, von künftigen Opfern der beiden Weltkriege (z. B. durch nicht entdeckte Kampfmittel), von Zivildienstbeschädigten und Impfgeschädigten.

- Anrechnungsfreie **Entschädigungsleistungen** werden deutlich erhöht. Geschädigte und Witwen oder Witwer können zwischen monatlichen Entschädigungszahlungen und einer Einmalzahlung als Abfindung wählen.
- Als neues niedrigschwelliges Angebot werden **schnelle Hilfen**, wie Trauma-Ambulanzen und Fallmanagement, eingeführt.
- Im Bereich der Entschädigung von Opfern einer Gewalttat wird der **Gewaltbegriff** um Formen psychischer Gewalt erweitert.
- Leistungen der **Krankenbehandlung** richten sich nach dem SGB V. Weitergehende Leistungen wie **psychotherapeutische Maßnahmen** sind möglich.
- Teilhabeleistungen werden künftig grundsätzlich **ohne den Einsatz von Einkommen und Vermögen** erbracht.
- Leistungen bei **Pflegebedürftigkeit** richten sich nach dem 4. Kapitel des SGB XI. Weitere notwendige und angemessene Kosten werden übernommen.
- Schädigungsbedingte **Einkommensverluste** von Geschädigten werden ausgeglichen.
- Die **besonderen Leistungen im Einzelfall** ergänzen die übrigen Leistungen bei Hilfebedürftigkeit.
- Die Einmalzahlungen für **Opfer von Gewalttaten im Ausland** werden wesentlich erhöht.
- Personen, die bis zum 31.12.2023 Leistungen nach dem BVG beziehen oder beantragt haben, erhalten im Rahmen des **Besitzstandsschutzes** Versorgungsleistungen.
- **Vorgezogene Änderungen zum 01.07.2018**: Erhöhung der Waisenrenten und Bestattungskosten, Verbesserungen bei der Übernahme von Überführungskosten sowie die Gleichbehandlung inländischer und ausländischer Opfer einer Gewalttat.

### Teilhabeverfahrensbericht

Seit dem 01.01.2019 besteht für alle Träger die Pflicht zur Datenerhebung für den Teilhabeverfahrensbericht nach § 41 SGB IX. Teilweise gibt es noch Klärungsbedarf bezüglich der meldepflichtigen Tatbestände, insbesondere im Bereich der Kriegsopferversorgung. Hierzu sind weitere kontinuierliche Abstimmungen mit dem BMAS nötig.



**SOZIALE ENTSCHÄDIGUNG**

► INTEGRATIONSÄMTER

Opfer von Krieg und Gewalt Suche

AUFGABEN
KONTAKT
SERVICE
INFOTHEK

**SOZIALE ENTSCHÄDIGUNG**

PERSONENGRUPPEN

ORGANISATION

### Soziale Entschädigung

Soziale Entschädigung ist ein Oberbegriff für Ansprüche auf Maßnahmen zur Erhaltung, zur Besserung und zur Wiederherstellung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit sowie einer angemessenen wirtschaftlichen Versorgung.

Anspruchsberechtigt sind Personen, die einen Gesundheitsschaden aufgrund eines Ereignisses erlitten haben, für das die Bundesrepublik Deutschland die Verantwortung übernimmt:

- **Kriegsgeschädigte**
- **Opfer von Gewalttaten**
- **Impfgeschädigte**
- **Wehrdienstbeschädigte**
- **Zivildienstbeschädigte**
- **Opfer staatlichen Unrechts in der DDR**
- **Politische Häftlinge**

Anspruchsberechtigt können auch die **Hinterbliebenen** (Witwen/Witwer, eingetragene Lebenspartner/Lebenspartnerinnen, Waisen, Eltern) sein, wenn das Ereignis bzw. die Schädigung zum Tod des Angehörigen geführt hat und sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

**Keine Ansprüche** nach dem Sozialen Entschädigungsrecht haben:



**SER-Reform aktuell:**  
Gesetzentwurf SGB XIV vom 26.06.2019

KOF-Thesen der Hauptfürsorgestellen



**BIH 100 JAHRE**  
HAUPTFÜRSGESTELLEN

Säule des Sozialsystems 100 Jahre

**Anmeldung**

E-Mail-Adresse:

Kennwort:

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

**Kennwort vergessen?**



## 25 Jahre Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge

Als die Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge (KOF) im Jahr 1994, fast 50 Jahre nach Ende des Zweiten Weltkriegs, erschienen, lebten noch etwa 1,3 Millionen Kriegsopfer in der Bundesrepublik Deutschland. Hinzu kamen über 12.000 Berechtigte, die während ihres Wehr- oder Zivildienstes eine Beschädigung erlitten hatten, und mehr als 10.000 Impfgeschädigte, Opfer von Gewalttaten und politisch Verfolgte, die als Häftlinge in der ehemaligen DDR und den früheren deutschen Ostgebieten gesundheitliche Schäden erlitten haben.

**Leistungen der KOF** Alle diese Personen haben neben ihren Ansprüchen nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) auf Zahlung von Renten und von Heilbehandlung grundsätzlich als Leistungen der Kriegsopferfürsorge auch Ansprüche auf besondere Hilfen im Einzelfall. Diese haben das Ziel, eine angemessene wirtschaftliche Versorgung der Kriegsopfer und der sonstigen Entschädigungsberechtigten zu sichern und die Folgen der schädigenden Ereignisse möglichst auszugleichen. Der Umfang dieser individuellen, zu den Renten hinzukommenden Leistungen, lag 1994 bei über 2 Milliarden D-Mark jährlich.

**Grundlagen für die Rechtsanwendung** Da sich sowohl die Anspruchsvoraussetzungen als auch der Inhalt und der Umfang der Leistungen nicht ohne Weiteres und nicht hinreichend konkret aus dem BVG und der Kriegsopferfürsorge-Verordnung (KFürsV) entnehmen lassen, wurden die Grundlagen für die Rechtsanwendung in den KOF-Empfehlungen dargestellt. Damit sollten weder die individuellen, am Einzelfall ausgerichteten Entscheidungen, die charakteristisch für die Kriegsopferfürsorge sind, ausgeschlossen noch starre Regelungen eingeführt werden. Die KOF-Empfehlungen berücksichtigen bis heute insbesondere auch die im Laufe der Jahre ergangenen Rechtsänderungen, Rundschreiben, „Richtlinien“, Anhaltspunkte, Gerichtsentscheidungen und die Ergebnisse von Länderreferentenbesprechungen.

**Unentbehrliches Handbuch** Das BMAS hat damals die Länder gebeten, die bundesweite Anwendung der Empfehlungen in Zusammenarbeit mit dem Bundesrechnungshof sicherzustellen. Da die Länder dem gefolgt sind, wurden die Empfehlungen zum unentbehrlichen Handbuch für alle in der Kriegsopferfürsorge tätigen Sachbearbeiter sowie für Berater, die in Kommunalverwaltungen und

Verbänden die Aufgabe haben, Beschädigte und Hinterbliebene über die Unterstützungsmöglichkeiten und über ihre Ansprüche zuverlässig zu informieren.

**Exemplarische Meilensteine** der Redaktionsarbeit für die KOF-Empfehlungen waren:

- im Bereich der Hilfe zur Pflege nach § 26c BVG das Gesetz über die Soziale Pflegeversicherung (SGB XI), das am 01.01.1995 in Kraft getreten ist und seit dem 01.04.1995 Leistungen der häuslichen Pflege oder im Rahmen der 2. Stufe ab dem 01.07.1996 auch stationäre Pflegeleistungen vorsah,
- durch das Pflege-Neuausrichtungsgesetz in 2013 reformiert wurde und letztlich
- durch 3 Pflegestärkungsgesetze seit Januar 2015 kontinuierlich ausgebaut wurde und
- seit 01.01.2017 die Pflegebedürftigkeit nach dem Grad der Selbstständigkeit bei ausgewählten Aktivitäten und Lebensbereichen in 6 Modulen beurteilt.
- im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 26 und 26a BVG das 9. Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) mit Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung, das überwiegend am 01.07.2001 in Kraft getreten ist.
- für die Leistungen der Krankenhilfe nach § 26b BVG das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), das am 01.01.2004 in Kraft getreten ist.
- für die ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach § 27a BVG das 12. Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII), welches das Bundessozialhilfegesetz ablöste und zum 01.01.2005 in Kraft trat.
- für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 26 BVG und die Eingliederungshilfe nach § 27d BVG das Bundesteilhabegesetz (BTHG), welches in 3 Reformstufen zwischen 2017 und 2020 in Kraft tritt.

# 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, 18 Hauptfürsorgestellen und 17 Versorgungsverwaltungen) teils staatlich und 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/Kriegsopferfürsorge konstruktiv mitzuwirken, hat die BIH 2 Fachausschüsse und – ab 2019 – 9 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) sowie Vertreterinnen und Vertreter der Arbeits- und Sozialministerien der Länder.

Dem Fachausschuss Soziales Entschädigungsrecht/Kriegsopferfürsorge sind die Arbeitsausschüsse Empfehlungen der Kriegsopferfürsorge, Gemeinsame Kommission und Gemeinsamer Arbeitsausschuss zugeordnet. In diesen Gremien arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der Hauptfürsorgestellen und künftig auch der Versorgungsverwaltungen eng zusammen mit dem BMAS, den Arbeits- und Sozialministerien der Länder und dem Bundesrechnungshof.

Die beiden Fachausschüsse sind die Gremien der BIH für alle Grundsatzfragen in den Bereichen Soziales Entschädigungsrecht/Kriegsopferfürsorge und Schwerbehindertenrecht.

Die Arbeitsausschüsse setzen sich zusammen aus Fachkolleginnen und -kollegen der Integrationsämter, Hauptfürsorgestellen und Versorgungsverwaltungen, soweit das jeweilige Bundesland ein Mitglied in den jeweiligen Ausschuss entsandt hat. Aus jedem Bundesland wird jeweils ein Platz in den Fach- und Arbeitsausschüssen besetzt.

Die Arbeitsausschüsse arbeiten den Fachausschüssen zu, zum Beispiel durch Empfehlungen für die Erbringung von Leistungen, 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

In dem Fachausschuss arbeiten die Leiterinnen und Leiter der 17 Integrationsämter zusammen. Das BMAS ist ständiger Gast der Sitzungen. Die Vertreter und Vertreterinnen der Sozial- und Arbeitsministerien der Länder werden regelmäßig von 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.

Teil des Austauschs im Fachgremium sind auch die regionalen Umsetzungen im jeweiligen Integrationsamt bei bundesweiten Vorhaben. Im Jahr 2018 waren dies insbesondere die Beteiligung der Integrationsämter und des Integrationsfachdienstes (IFD) im Rahmen von Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation nach § 11 SGB IX (rehapro) und die Umsetzung des Budgets für Arbeit nach dem Bundesteilhabegesetz (BTHG).

Ein Schwerpunkt der Diskussion war die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und ihre Auswirkungen auf die praktische Arbeit der Integrationsämter sowie die Umsetzung im Kontakt mit den Arbeitgebern und Menschen mit Behinderungen sowie im zwischenbehördlichen Informationsaustausch.

Die bestehende Verwaltungsabsprache zwischen der BIH und den Rehabilitationsträgern zur verbindlichen Klärung bei Überschneidungen von Fördertatbeständen muss aufgrund des BTHG überarbeitet werden.

Die aktualisierte BIH-Empfehlung des Arbeitsausschusses Information und Bildung wurde von den Leiterinnen und Leitern der Integrationsämter ebenso verabschiedet wie KASSYS 4.0 – ein neues und mit den Zertifizierungssystemen

men AREV und DIN ISO kompatibles Qualitätsmanagementsystem für die Arbeit der IFD.

Die BIH und die Bundesagentur für Arbeit (BA) setzten ihre in 2017 begonnene verstärkte Zusammenarbeit unter dem Motto „Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ fort – eine bundesweite Umfrage und eine gemeinsame Tagung befinden sich in Planung.

Die Umsetzung des Bundesprogramms „AlleimBetrieb“ zur Förderung von Inklusionsbetrieben speziell unter dem Gesichtspunkt des föderativen Systems in Deutschland war Thema von Beratungen mit dem BMAS. Regionale Fördergrundsätze und unterschiedliche finanzielle Rahmenbedingungen der einzelnen Integrationsämter sind dabei zu beachten.

Aufgrund aktueller Gesetzesvorhaben des BMAS zeichnen sich für das kommende Jahr abermals Änderungen im Bereich der Förderung der Arbeitsassistenz ab. Zusätzlich zum gerade eingeführten Budget für Arbeit soll es auch ein Budget für Ausbildung geben. Der Fachausschuss Schwerbehindertenrecht wird sich hierzu weiterhin austauschen.

Die Arbeit der Integrationsämter wird seit mehr als 20 Jahren durch 2 gemeinsame Fachverfahren sichergestellt. Die Leiterinnen und Leiter der Integrationsämter sprachen sich für eine Weiterentwicklung der bestehenden Systeme auf einer neuen, IT-technisch aktuellen Plattform aus.

## Fachausschuss Soziales Entschädigungsrecht



### Reinhard Urban

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

Im Jahr 2019 hat sich mit dem Beitritt der Versorgungs-verwaltungen der Länder in die BIH die interdisziplinäre Zusammensetzung des Fachausschusses erweitert: Neben den Hauptfürsorgestellen, dem BMAS, dem Bundesrechnungshof, dem Personalmanagement der Bundeswehr und den Sozial- und Arbeitsministerien der Länder sind nun auch die Versorgungsverwaltungen vertreten.

Um die gleichberechtigte Stellung der Versorgungsverwaltungen in der BIH deutlich zu machen, wurde unter anderem die ursprüngliche Internetseite der Hauptfürsorgestellen ([www.hauptfuersorgestellen.de](http://www.hauptfuersorgestellen.de)) in „Soziale Entschädigung“ umbenannt und inhaltlich überarbeitet ([www.sozialeentschaedigung.de](http://www.sozialeentschaedigung.de)). Aus dem gleichen Grund wurde im Namen des Fachausschusses der Zusatz „Kriegsopferfürsorge“ gestrichen.

Ziel einer guten Zusammenarbeit ist ein abgestimmtes, bundesweit einheitliches Verwaltungshandeln 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 die Hauptfürsorgestellen 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. Umfangreiche Fortschreibungen der Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge (KOF-E) sind dabei konkrete Ergebnisse. Im vergangenen Zeitraum waren insbesondere folgende Gesetzes- und Verordnungsvorhaben Gegenstand der inhaltlichen Arbeit:

- SGB IX-/SGB XII-Änderungsgesetz
- Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Kinder- und Jugendstärkungsgesetz – KJSG)
- Gesetz zur steuerlichen Entlastung der Familien

sowie zu Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Familientlastungsgesetz – FamEntlastG)

- Gesetz zur Durchführung von Verordnungen der Europäischen Union zur Bereitstellung von Produkten auf dem Markt und zur Änderung des Neunten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX und SGB XII)
- Gesetz zur Umsetzung der Marrakesch-Richtlinie
- Gesetz zur zielgenauen Stärkung von Familien und ihrer Kinder durch die Neugestaltung des Kinderzuschlags und die Verbesserung der Leistungen für Bildung und Teilhabe (Familienstärkungsgesetz – FamStärkG)
- SGB XII-Unterhaltentlastungsgesetz
- Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2019 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019)
- 6. Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung (6. ÄndV-VersMedV)
- Verordnung über die Fortschreibung der Regelbedarfsstufen nach § 40 SGB XII für das Jahr 2019

An der Pilotphase des Teilhabeverfahrensberichts nach § 41 SGB IX nehmen für den Bereich Kriegsopferversorgung und -fürsorge 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 teil.

Die Umsetzung des BTHG und die Erarbeitung von entsprechenden Handlungsempfehlungen für die Praxis ab 2020 werden die zentralen Aufgaben für das kommende Jahr sein.

Die Reform des Sozialen Entschädigungsrechts (Ablösung des BVG – und seiner Nebengesetze durch ein eigenes Sozialgesetzbuch) ist nunmehr für 2019 geplant. In Kraft treten soll das neue Gesetz – SGB XIV – voraussichtlich am 01.01.2024. Mit der Gesetzesverkündung werden die Arbeit und die Aufgaben des Fachausschusses und seiner Arbeitsausschüsse bedarfsgerecht ausgerichtet.

## 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 Integrationsamts: Bereitstellung eines breit gefächerten Informations- und Bildungsangebots für die Arbeitgeber und die betrieblichen Funktionsträger nach dem SGB IX.

Damit lag ein wesentlicher Fokus in 2018 auf der Umsetzung des BTHG. Zahlreiche Publikationen, insbesondere aus der Reihe „ZB Ratgeber“, sind auch von Mitgliedern des Arbeitsausschusses überarbeitet worden. Immer mehr Materialien werden bundeseinheitlich herausgegeben, so zum Beispiel die „ZB Spezial – Inklusionsvereinbarung“. Sie gibt den betrieblichen Akteuren einen Leitfaden zu den Inhalten und zur Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung an die Hand.

Im Herbst 2018 haben die regelmäßigen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) stattgefunden. Parallel sind die Kursunterlagen für die Grund- und Aufbaukurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen sowie die Trainerhandbücher an den aktuellen Gesetzesstand angepasst und inhaltlich weiterentwickelt worden. In einer komplett überarbeiteten einheitlichen BIH-Ausgabe ist zudem die „ZB Spezial – Die Schwerbehindertenvertretung“ erschienen. Die praxisorientierte Broschüre richtet sich an neu gewählte sowie erfahrene Schwerbehindertenvertretungen und greift alle wesentlichen Aspekte der Arbeit und Aufgaben des Ehrenamts auf.

Ein neu entwickeltes modulares Kurskonzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), das an den Informations- und Schulungsbedarf der Betriebe und Verwaltungen angepasst werden kann, wird in 2019 in die aktive Schulungstätigkeit der Integrationsämter übernommen. Gemeinsam mit dem Arbeitsausschuss Technischer Beratungsdienst wird auch das Fortbildungsangebot zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung aktualisiert.

Zukunftsthemen wie E-Learning und E-Paper, ein neues Serviceangebot für betriebliche Funktionsträger in Form eines virtuellen Büros sind aktuelle Schwerpunkte der Arbeit des Arbeitsausschusses. Das digitale Medienangebot der BIH wird ausgeweitet. Die dafür erforderlichen technischen Anpassungen sollen ohne Einschränkungen für die mehr als 12.000 bei der BIH registrierten Nutzer umgesetzt werden.

Um den sich kontinuierlich weiterentwickelnden Angeboten der Integrationsämter unter dem Dach der BIH einen gemeinsamen Handlungsrahmen zu geben, sind 2018 die BIH-Empfehlungen zur „Aufklärungsarbeit der Integrationsämter“ und die „Leitlinie für das Kursangebot“ vom Arbeitsausschuss aktualisiert worden.

Die Planungen für eine weitere BIH-Fachtagung der Reihe „Zukunftswerkstatt – gut aufgestellt“ haben begonnen. Der Dialog mit den betrieblichen Akteuren ist für die Weiterentwicklung der Integrationsämter von zentraler Bedeutung, damit wir das Wichtige und Richtige tun.

## Arbeitsausschuss Integrationsbegleitung



**Klaus-Peter Rohde**  
Abteilungsleiter für Integrationsbegleitung, Inklusionsbetriebe im Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland in Köln

Die Integrationsfachdienste (IFD) halten ein professionelles Serviceangebot für private und öffentliche Arbeitgeber wie auch für behinderte Menschen im Arbeitsleben vor. Dieses Angebot bereitzustellen und kontinuierlich weiterzuentwickeln, liegt in der Verantwortung der Integrationsämter. Damit beschäftigen sich die Mitglieder des Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung nicht nur mit Fragen rund um die psychosoziale Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz, sondern auch mit Fragen der Finanzierung, Vertragsgestaltung, Öffentlichkeitsarbeit, des Qualitätsmanagements und der Fachkräftegewinnung. Ein wesentlicher Baustein ist auch die laufende Weiterentwicklung und Durchführung eines Fortbildungsprogramms speziell für die Fachkräfte der Integrationsfachdienste.

In den letzten 3 Jahren ist das Qualitätsmanagementsystem KASSYS für die Integrationsfachdienste komplett überarbeitet worden, um die heutigen Arbeitsstrukturen adäquat abbilden zu können. KASSYS 4.0 ist im Fachausschuss Schwerbehindertenrecht von den Leiterinnen und Leitern der Integrationsämter im Herbst 2018 formal in Kraft gesetzt worden. KASSYS wurde bundesweit zum 01.01.2019 eingeführt. In einem Übergangszeitraum von 3 Jahren ergänzt jedes Bundesland seine landesspezifischen Anforderungen.

Weitere fachliche Themen des Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung waren:

- die praktische Beauftragung der IFD zur Arbeitsplatzsicherung und Berufsbegleitung,
- die Wahrnehmung der Strukturverantwortung für die IFD und deren Auswirkungen auf die Steuerungsaufgabe der Integrationsämter,
- die Rolle des IFD beim Budget für Arbeit und dem künftigen Budget für Ausbildung sowie
- die Einbindung des IFD in Modellprojekte nach § 11 SGB IX (rehapro).

Der Fachkräftemangel macht auch vor den IFD nicht halt, im Rahmen ihrer Strukturverantwortung setzten sich die Mitglieder des Arbeitsausschusses mit Strategien zur Personalgewinnung auseinander. Der BIH-Arbeitsausschuss Integrationsbegleitung steht in fachlichem Austausch mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB), die als Gast an der Herbstsitzung 2018 teilgenommen hat.

Für den Bereich der Menschen mit Hörbehinderung gibt es ein zusätzliches Gremium innerhalb der BIH: die Arbeitsgruppe der Koordinatoren und Koordinatorinnen der Fachdienste für hörbehinderte Menschen unter Leitung von Romy Schwarzbach vom Integrationsamt in Sachsen. Hier werden spezifische Fragen behandelt und Lösungsvorschläge entwickelt, etwa das Papier zum Einsatz von Kommunikationsassistenten, das Teil der BIH-Empfehlung zur Arbeitsassistenz geworden ist.

### Arbeitsausschuss Inklusionsbetriebe



**Christiane Seidler**

Sachbearbeiterin im Inklusionsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales in Bayreuth

Im Gegensatz zur Begleitenden Hilfe, bei der vorrangig einmalige Hilfen an schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber gewährt werden, ist die Förderung von Inklusionsbetrieben auf Dauer angelegt. Um bundesweit eine möglichst einheitliche Förderung zu gewährleisten, findet im Arbeitsausschuss Inklusionsbetriebe ein regelmäßiger Austausch zu förderrelevanten Themen statt.

Die Mitglieder des Arbeitsausschusses haben sich zuletzt mit folgenden Themen intensiv beschäftigt:

- Auswirkungen des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf die integrative Arbeitnehmerüberlassung
- formale und praktische Anerkennung des Status „Inklusionsbetrieb“, wenn die neuen Regelungen des BTHG bezüglich der Mindestbeschäftigungsquote von 30 Prozent vor Ort nicht umgesetzt werden können
- Formalien bei der Investitionskostenförderung und der Absicherung des Zuschusses
- Förderfähigkeit von Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten für Zielgruppenbeschäftigte
- Berücksichtigung von Budgetnehmern nach § 61 SGB IX als Zielgruppenbeschäftigte
- Inklusionsbetriebe als „andere Leistungsanbieter“ nach § 60 SGB IX

Die möglichst einheitliche praktische Umsetzung der Förderrichtlinie des Bundesprogramms „AlleImBetrieb“ aus Mitteln des Ausgleichsfonds beim BMAS beschäftigte die Expertinnen und Experten der Integrationsämter ebenso wie die Unterstützung der Evaluation des Programms im Auftrag des BMAS.

Die fortschreitende Digitalisierung erreicht auch die Inklusionsbetriebe. Chancen und Risiken sowie notwendige Änderungen, etwa bei der Förderung, werden in den nächsten Jahren regelmäßig im Arbeitsausschuss in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitsausschuss Technischer Beratungsdienst aufgegriffen.

Es besteht ein enger Austausch mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if). Die aktuelle Kampagne „Inklusion durch Arbeit – Mehrwert für Alle“ wird seitens der BIH aktiv unterstützt.

Die Mitglieder des Arbeitsausschusses diskutierten den Aufbau von Inklusionsabteilungen bei öffentlichen Arbeitgebern. Bisher gibt es in 3 Bundesländern erfolgreiche Beispiele – vorrangig im Servicebereich (z. B. von Kantinen, Druckereien oder Bibliotheken). Hier wird noch Potenzial für eine Ausweitung gesehen.

Die BIH ist vertreten im Beirat zum Modellprojekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in den Werkstätten für behinderte Menschen und den Inklusionsbetrieben nach SGB IX“ beim Bundesministerium für Gesundheit.

Frau Seidler hat das Inklusionsamt in Bayern Ende 2018 zur Wahrnehmung anderer Aufgaben verlassen. Bis zur Wahl ihres Nachfolgers Bernhard Pflaum aus Baden-Württemberg im September 2019 wurde der Ausschuss vom bisherigen Stellvertreter Ralf Heigwer aus Rheinland-Pfalz kommissarisch geleitet.

### Arbeitsausschuss Technischer Beratungsdienst



**Frank Schrapper**

Leiter des Technischen Beratungsdienstes beim Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe in Münster

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

Dementsprechend sind die Themen, mit denen sich der Arbeitsausschuss Technischer Beratungsdienst beschäftigt, breit gestreut. In mehreren Arbeitsgruppen haben die Mitglieder Handlungshilfen entwickelt:

- Der Leitfaden zur behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung nach § 26 SchwbAV liegt vor.
- Das Leitpapier zu Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen nach § 27 SchwbAV wird im Sommer 2019 zur Verfügung stehen.
- Eine Arbeitshilfe zur Kraftfahrzeughilfe-Verordnung ist fertiggestellt.

Arbeitsicherheit und Arbeitsschutz spielen nach wie vor eine große Rolle in der täglichen Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Der eingeschlagene Weg, für Menschen mit Behinderungen eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung zu implementieren, wurde deshalb fortgesetzt. Dies geht eng einher mit der Schwerpunktaufgabe des Technischen Beratungsdienstes: der Beratung von Arbeitgebern und Menschen mit Behinderungen vor Ort zur behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung.

Für die Schulungstätigkeit der Integrationsämter werden die beiden Arbeitsausschüsse Technischer Beratungsdienst sowie Information und Bildung gemeinsam das Fortbildungsangebot zur behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung neu aufsetzen.

Die Mitglieder des Arbeitsausschusses Technischer Beratungsdienst sind aktiv in Gremien zur Weiterentwicklung von Arbeitsschutz und -sicherheit eingebunden: bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), beim Institut der Deutschen Wirtschaft sowie in Fachausschüssen beim Deutschen Institut für Normung (DIN) e. V. – ein aktuelles Thema ist beispielsweise die „adaptive Fluchtwegelenkung“.

Für die nächsten Jahre haben die Mitglieder des Arbeitsausschusses mehrere Schwerpunktthemen ausgemacht: Weiterhin auf der Agenda bleibt die Digitalisierung der Arbeitswelt – Schlagwort Arbeit 4.0 – mit ihren Chancen und Risiken für Menschen mit Behinderungen. Dafür soll eine Handlungsempfehlung entwickelt werden. Außerdem will sich der Technische Beratungsdienst verstärkt dem Thema Softwareergonomie in der Arbeitswelt widmen. Mit dem BTHG hat der Gesetzgeber noch einmal die Bedeutung der Prävention verdeutlicht. Hierzu soll es ebenfalls eine Arbeitshilfe geben. Aber auch das traditionelle Thema der behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung bleibt im Fokus – mit dem Schwerpunkt psychische und neurologische Erkrankungen.

## Arbeitsausschuss BIH-Systeme



### Michael Rentsch

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

Die tägliche Arbeit der Integrationsämter wird seit mehr als 20 Jahren unterstützt durch 2 gemeinsame Fachanwendungen. Bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe arbeiten die Integrationsämter dabei langjährig gut und eng mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Das Verwaltungsverfahren von Selbstveranlagung der Arbeitgeber und Zahlung der Ausgleichsabgabe ist fast vollständig automatisiert. Die Leistungserbringung an Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und Inklusionsbetriebe sowie beim besonderen Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX wird ebenfalls IT-technisch stark unterstützt.

Neben dem Arbeitsausschuss existiert eine Clearingstelle als fachliche Schnittstelle zwischen den Integrationsämtern, den IT-Abteilungen ihrer Behörden und den externen IT-Dienstleistern, die mit der Pflege, Wartung und Weiterentwicklung der Fachanwendungen beauftragt sind.

Der Arbeitsausschuss BIH-Systeme und die Clearingstelle setzen sich zusammen aus Fachpraktikern der Integrationsämter, IT-Verbindungspersonen an der Schnittstelle zwischen Fach- und IT-Bereich und reinen IT-Spezialisten. In der Clearingstelle arbeiten Vertreterinnen und Vertreter aus Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Sachsen zusammen. Dabei ist die Nutzung moderner interaktiver Kommunikationsmedien wie GoTo-Meeting und TeamNet selbstverständlich.

Zu den Aufgaben der Clearingstelle gehören neben der laufenden 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. Ein Newsletter („Informationsblatt“) informiert bundesweit über Änderungen und Ergänzungen der Fachanwendungen und gibt praktische Tipps.

Die Tätigkeit von Arbeitsausschuss und Clearingstelle führt zu jährlichen Updates der beiden Fachanwendungen aufgrund von rechtlichen und organisatorisch-redaktionellen Änderungen sowie neu definierten Anforderungen durch die Mitglieder. Ebenfalls jährlich angepasst wird die umfangreiche BIH-interne Statistik der Integrationsämter. Notwendige Änderungen aufgrund von Release-Wechseln (Software-Aktualisierungen), insbesondere bei Haushalts- und Kassenverfahren sowie bei Bürokommunikationsanwendungen, erfolgen kurzfristig, um einen reibungslosen Ablauf der täglichen Arbeit sicherzustellen. Beide Verfahren sollen auf der Basis einer modernen IT-Plattform neu entwickelt werden.

Die Anforderungen der DSGVO an die Löschung von Daten und die rechtssichere Umsetzung haben zuletzt einen breiten Raum in der Arbeit des Ausschusses eingenommen und werden dies weiterhin tun. Die künftige Arbeit wird bestimmt von der Weiterentwicklung der bestehenden Systeme hin zu einer modernen IT-Plattform für die Integrationsämter und in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit.

Michael Rentsch hat den Vorsitz des Ausschusses zum 30.09.2019 abgegeben. Sein Nachfolger ist Torsten Roscher aus Sachsen.

## Arbeitsausschuss Rechtsfragen



**Eva Jäger-Kuhlmann**

Referatsleiterin beim Inklusionsamt Arbeit 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 in den einzelnen Integrationsämtern. In 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. Ausgewählte Urteile, die für die Arbeit der betrieblichen Funktionsträger von Bedeutung sind, werden in jedem Quartal in der BIH-Zeitschrift „ZB Behinderung & Beruf“ vorgestellt. Die Tätigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Integrationsämter wird durch einen BIH-internen Newsletter zur aktuellen Rechtsprechung unterstützt. Es besteht eine Kooperation mit REHADAT-Recht beim Institut der Deutschen Wirtschaft. Die diskutierten und für die Arbeit der Integrationsämter interessanten Urteile und Beschlüsse werden in die Rechtsdatenbank [www.rehadat-recht.de](http://www.rehadat-recht.de) eingestellt.

Die Novellierung des Datenschutzes und ihre Auswirkungen auf eine rechtskonforme Verwaltungspraxis bei den Integrationsämtern hatten 2018 eine hohe Priorität für die Arbeit des Ausschusses. Gleiches gilt für konkrete Fragen aus dem BTHG, zum Beispiel:

- Die Auswirkungen der Zuständigkeitsklärung nach den §§ 14–16 SGB IX auf die eigene Arbeit der Integrationsämter. Die verschiedenen Fallkonstellationen, die in der täglichen Arbeit auftreten können, wurden in einem Papier zusammengefasst und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt.
- Die Umsetzung des Budgets für Arbeit gemäß § 61 SGB IX und die rechtliche Berücksichtigung der Budgetnehmer in der Begleitenden Hilfe, in der Ausgleichsabgabe und bei der Beschäftigungsquote. Hinzu kommt die – nicht bestehende – Anwendbarkeit des § 18 SGB IX bezüglich der Leistungen der Integrationsämter.

Weitere Themen, die auf der Agenda des Arbeitsausschusses standen:

- Aktualisierung der BIH-Empfehlung zur Arbeitsassistenz aufgrund der aktuellen Rechtsprechung
- Handhabung der „Unwirksamkeitsklausel“ des § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX durch die Integrationsämter im Kündigungsschutzverfahren
- Zahlreiche Fragen aus der täglichen Arbeit der einzelnen Arbeitsbereiche der Integrationsämter nach Inkrafttreten der DSGVO

## Arbeitsausschuss Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge



### Antje Cronenberg

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

Die Mitglieder des Arbeitsausschusses sind gleichzeitig die Autoren der „Empfehlungen zur Kriegsopferfürsorge“ (KOF-Empfehlungen). Hierbei 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 BMAS, in den Erlassen der Länder und in den Protokollen der Länderreferentenkonferenzen sowie in regionalen Einzelregelungen der Hauptfürsorgestellen und Gerichtsentscheidungen haben.

Die Loseblattsammlung umfasst rund 1.350 Seiten. Mindestens einmal jährlich wird eine Ergänzungslieferung erstellt. Die KOF-Empfehlungen setzen sich zusammen aus einem allgemeinen und einem besonderen Teil. Der allgemeine Teil enthält die Abschnitte:

- 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 wie Krankenhilfe, Hilfe zur Pflege, Hilfe zur Weiterführung des Haushalts, Altenhilfe, Erziehungsbeihilfe und Wohnungshilfe.

Wesentliche Änderungen haben sich durch das BTHG 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 Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) haben Eingang gefunden.

Der Arbeitsausschuss stimmt sich eng ab mit der Gemeinsamen Kommission und dem Fachausschuss Soziales Entschädigungsrecht/Kriegsopferfürsorge, 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 Integrations-/Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen, 17 Versorgungsverwaltungen und die Bundeswehrverwaltung in Düsseldorf. 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](mailto:bih@integrationsaemter.de)  
Internet: [www.integrationsaemter.de/bih](http://www.integrationsaemter.de/bih)



Foto: Paul Esser

## 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: foto-faust

## Dr. Christian Weber

Referatsleiter im Landesversorgungsamt beim Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt in Halle/Saale



Foto: Ulf Deck

## Karl-Friedrich Ernst

Dezernent des Integrationsamts beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg in Karlsruhe, Schriftleiter der Zeitschrift „ZB Behinderung & Beruf“



Foto: Frank Thomas Koch

## David Geduldig

Leitung des Amts für Versorgung und Integration Bremen



Foto: KVWS

## Reinhard Urban

Leiter des Referats „Hauptfürsorgestelle, Überörtliche Betreuungsbehörde, Stiftungen“ beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, zweiter stellvertretender Vorsitzender der BIH



Foto: Paul Esser

## Thomas Niermann

Leiter der Hauptfürsorgestelle und des Integrationsamts beim Landeswohlfahrtsverband Hessen

# QUELLENVERZEICHNIS

**Für die Erarbeitung des BIH-Jahresberichts 2018|2019 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](http://www.integrationsaemter.de/fachlexikon)

## **Analyse-Bericht: Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung**

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2018  
[statistik.arbeitsagentur.de](http://statistik.arbeitsagentur.de) > Statistische Analysen > Berichte „Analyse Arbeitsmarkt“

## **Anzahl der Mitgliedswerkstätten, belegte Plätze und wesentliche Behinderungsarten zum 1. Januar 2018**

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2018  
[www.bagwfbm.de](http://www.bagwfbm.de) > Download > Statistik

## **Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik – Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2017**

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2019  
[statistik.arbeitsagentur.de](http://statistik.arbeitsagentur.de) > Statistik nach Themen > Beschäftigung

## **Behinderte Menschen – Ergebnisse des Mikrozensus 2013**

Hrsg. DESTATIS Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015  
[www.destatis.de](http://www.destatis.de) > Gesellschaft und Umwelt > Gesundheit > Behinderte Menschen > Publikationen > Lebenslagen der behinderten Menschen

## **BIH-Empfehlungen**

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Köln  
[www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen](http://www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen)

## **BIH-Jahresberichte**

2015|2016, 2016|2017, 2017|2018

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Köln  
[www.integrationsaemter.de/jahresbericht](http://www.integrationsaemter.de/jahresbericht)

## **Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen**

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2019  
[statistik.arbeitsagentur.de](http://statistik.arbeitsagentur.de) > Arbeitsmarktberichte > Personengruppen

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

Hrsg. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Berlin 2018  
[www.behindertenbeauftragte.de](http://www.behindertenbeauftragte.de) > Wissenswertes > Publikationen

## **Entwicklung der Integrationsfachdienste (IFD) 2014 bis 2018**

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Köln 2019  
[www.integrationsaemter.de/ifd-bericht](http://www.integrationsaemter.de/ifd-bericht)

## **Sonderpädagogische Förderung in allgemeinen Schulen/ Sonderpädagogische Förderung in Förderschulen (Sonderschulen) 2017/2018**

Hrsg. KMK Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2018  
[www.kmk.org](http://www.kmk.org) > Dokumentation / Statistik > Statistik > Schulstatistik

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

[www.gesetze-im-internet.de/sgeb\\_9\\_2018](http://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_9_2018)

**BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen

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



[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)  
[www.sozialeentschaedigung.de](http://www.sozialeentschaedigung.de)

