

# BIH Jahresbericht 2016 | 2017

## Arbeit & Inklusion



**BIH-Jahresbericht 2016 | 2017**  
**Arbeit & Inklusion**

**Herausgeber:** BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Geschäftsstelle, c/o LVR-Integrationsamt, 50663 Köln, [bih@integrationsaemter.de](mailto:bih@integrationsaemter.de), [www.integrationsaemter.de/bih](http://www.integrationsaemter.de/bih)

**Redaktion:** Christoph Beyer (verantw. Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. Verlag), Elly Lämmlen

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

**Titelfoto:** [lapencia/Fotolia.com](http://lapencia/Fotolia.com)

**Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer

**Herstellung:** Alexandra Koch

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

**Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden. Vertretungsberechtigte Geschäftsführerin: Dorothea Gharibian. Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

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

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

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

**Quellen:** Alle im BIH-Jahresbericht häufiger verwendeten Quellen sind in einem Quellenverzeichnis aufgeführt (siehe S. 59). Fußnoten direkt am Text verweisen auf Quellen, die nur einmal verwendet wurden. In der barrierefreien PDF-Ausgabe des BIH-Jahresberichts 2016|2017 sind alle Quellen direkt verlinkt. Download unter [www.integrationsaemter.de/jahresbericht](http://www.integrationsaemter.de/jahresbericht).

**Stand:** August 2017

**Abkürzungen**

**AZAV** Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung

**BA** Bundesagentur für Arbeit

**BAG WfbM** Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen

**BAR** Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

**BEM** Betriebliches Eingliederungsmanagement

**BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

**BMAS** Bundesministerium für Arbeit und Soziales

**BTHG** Bundesteilhabegesetz

**HePAS** Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen

**IFD** Integrationsfachdienst

**KMK** Kultusministerkonferenz

**Reha** Rehabilitation

**SBV** Schwerbehindertenvertretung

**SGB** Sozialgesetzbuch

**SchwBwAV** Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

**UN-BRK** UN-Behindertenrechtskonvention

**WfbM** Werkstatt für behinderte Menschen



**BIH**

**Jahresbericht 2016 | 2017**

**Arbeit & Inklusion**

# VORWORT



Foto: Paul Esser



**Christoph Beyer**  
Vorsitzender der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft der  
Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen

## DER BIH-JAHRESBERICHT 2016 | 2017

Die Arbeit der Integrationsämter zeichnet sich durch eine enge Zusammenarbeit mit den Empfängerinnen und Empfängern unserer Leistungen aus. Sowohl für die schwerbehinderten Beschäftigten als auch für ihre Arbeitgeber und die Interessenvertretungen sind wir verlässlicher Ansprechpartner.

Die Integrationsämter beraten ausführlich und kompetent. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Begleitung, schon bei der Suche nach einer Arbeitsstelle und erst recht am jeweiligen Arbeitsplatz. Gerade für Menschen mit einer Einschränkung ist ein fester Ansprechpartner überaus wichtig. Dies gilt auch für die Arbeitgeber sowie für die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz.

In unserem Jahresbericht informieren wir ausführlich über das umfangreiche Angebot der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Unsere Leistungen erbringen wir einerseits in enger Abstimmung und andererseits in klarer Abgrenzung zu den Leistungen der Rehabilitationsträger, vor allem der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung. Deutlich wird dabei, dass immer mehr Gelder für langfristige Förderleistungen (zum Beispiel Integrationsprojekte, Integrationsfachdienst, Arbeitsassistenz, Beschäftigungssicherungszuschuss) gebunden sind. Dieser Anteil macht bereits rund 70 Prozent unserer Ausgaben aus. Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wird der Anteil in den nächsten Jahren weiter steigen.

Gleichzeitig ist uns bewusst, dass sich die Arbeitswelt kontinuierlich weiterentwickelt. Für die Beschäftigung von Menschen mit einer Einschränkung sehen wir nicht nur Risiken, sondern auch vielfältige neue Möglichkeiten. Der Technische Beratungsdienst der Integrationsämter begleitet den rasanten Wandel des Einsatzes von technischen Arbeitshilfen und steht vor allem den Arbeitgebern als Ansprechpartner zur Verfügung.

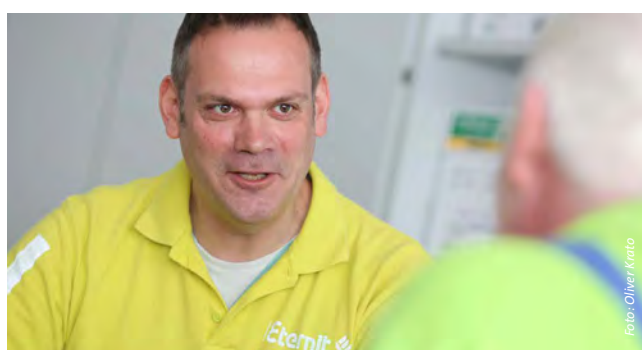
Dies gilt auch für unsere Öffentlichkeitsarbeit. Gerade unsere Online-Angebote auf [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) gewährleisten den schnellen Zugriff auf unsere Leistungen und Informationen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Im Zentrum des Jahresberichts der BIH steht der Tätigkeitsbericht: Unsere Leistungsbilanz ermöglicht einen Überblick über die Schwerpunkte unserer Arbeit. Es folgen Einzelberichte zu Behinderung und Beruf, zur Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, zu Prävention und besonderem Kündigungsschutz und zu unseren Angeboten für Information und Bildung. Der BIH-Jahresbericht beruht auf den Zahlen des Jahres 2016, nimmt aber auch die aktuelle Entwicklung des Jahres 2017 in den Blick. Danken möchte ich den Kolleginnen und Kollegen in den Integrationsämtern, die sich jeden Tag mit enormem Engagement für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben einsetzen.

Ich freue mich, Ihnen die Leistungen der Integrationsämter näherbringen zu können!

# INHALT

<b>1 SCHWERPUNKTE ARBEIT FÜR INKLUSION</b>	6
1.1 Leistungsbilanz	7
1.2 Aufgaben und Ziele	9
1.3 Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt	12
1.4 Arbeitsplätze sichern	14
1.5 Erfolg durch Kooperation	16
1.6 Perspektiven	18
<b>2 SITUATION BEHINDERUNG UND BERUF</b>	19
2.1 Personenkreis	20
2.2 Beschäftigung und Beschäftigungsquote	20
2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit	22
<b>3 FINANZIERUNG MITTEL DER AUSGLEICHSSABGABE</b>	24
3.1 Einnahmen	25
3.2 Leistungen	25
3.2.1 Arbeitgeber	28
3.2.2 Integrationsprojekte	30
3.2.3 Schwerbehinderte Menschen	30
3.2.4 Arbeitsmarktprogramme	34
3.2.5 Integrationsfachdienste	35
3.2.6 Institutionelle Förderung	41
<b>4 PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ</b>	43
4.1 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	44
4.2 Besonderer Kündigungsschutz	45
<b>5 INFORMATION UND BILDUNG</b>	51
<b>BIH-VORSTAND UND AUSSCHÜSSE</b>	56
<b>QUELLENVERZEICHNIS</b>	59





# 1

## SCHWERPUNKTE ARBEIT FÜR INKLUSION



**S**eit Jahrzehnten engagieren sich die Integrationsämter in Deutschland für Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – mit ansehnlichem Erfolg. Arbeit für Inklusion bedeutet: Arbeitsplätze sichern, wenn im Berufsleben eine schwere Behinderung auftritt. Die individuelle berufliche Entwicklung unterstützen. Den beruflichen Wiedereinstieg fördern. Für behinderte junge Menschen neue Zugänge schaffen zu Ausbildung und Beruf im Betrieb als Alternative zur Werkstatt. Für ein offenes, vorurteilsfreies Arbeitsklima eintreten. Dies alles ist notwendig, damit das gleichberechtigte Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung bei der Arbeit gelingt.

## 1.1 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 2016 belegt die erfolgreiche Arbeit der Integrationsämter.**

Die Integrationsämter haben 2016 insgesamt 529,3 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe eingesetzt (siehe S. 8). Durch die gesetzlichen finanziellen Leistungen an Arbeitgeber wurden 2016 in rund 55.800 Einzelfällen die Schaffung und die Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen gefördert. Diese Leistungen wurden ergänzt durch innovative Länderprogramme. 10.100 schwerbehinderte Menschen erhielten individuelle Leistungen zum Beispiel für technische Arbeitshilfen, wirtschaftliche Selbstständigkeit, Fortbildung oder Arbeitsassistenten.

Bundesweit wurden 879 Integrationsprojekte unterstützt. Sie haben sich als wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen gelebter Inklusion erwiesen: Beschäftigte mit und ohne Behinderung arbeiten dort in fast gleicher Zahl zusammen. 2016 waren bei Integrationsprojekten 12.000 schwerbehinderte Menschen beschäftigt (davon rund 10.700 besonders betroffen von der Art oder Schwere ihrer Behinderung).

Fast 62.100 behinderte Menschen wurden 2016 durch die Integrationsfachdienste (IFD) betreut, in 88 Prozent der Fälle im Auftrag der Integrationsämter. Dank der hohen Fachkompetenz der IFD und der Kontinuität der persönlichen Betreuung werden nachhaltige Erfolge erzielt: bei der Begleitung des Übergangs von der Schule oder der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in Ausbildung und Beschäftigung, bei der Vermittlung in Arbeit und bei der Sicherung von Arbeitsverhältnissen. Die Sicherungsquote lag 2016 bei fast 85 Prozent.

406 Einrichtungen wurden 2016 durch die institutionelle Förderung unterstützt: Dazu gehören WfbM (einschließlich Blindenwerkstätten) sowie Wohnstätten für behinderte Menschen.

Die Zahl der Kündigungsanträge ging von rund 24.700 (2015) auf 23.700 im Jahr 2016 geringfügig zurück. Bei rund 20 Prozent aller Kündigungsschutzverfahren ist es gelungen, den Arbeitsplatz zu erhalten. Eine gute betriebliche Prävention dient dem Kündigungsschutz. Daher unterstützen die Integrationsämter die Betriebe bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen sowie beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). 2016 waren die Integrationsämter in über 6.800 Fällen an betrieblicher Prävention beteiligt. Über 60 Prozent dieser Verfahren wurden erfolgreich abgeschlossen und bei etwa 17 Prozent wurden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eingesetzt, um den Arbeitsplatz zu sichern. Lediglich 20 Prozent mündeten in ein Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

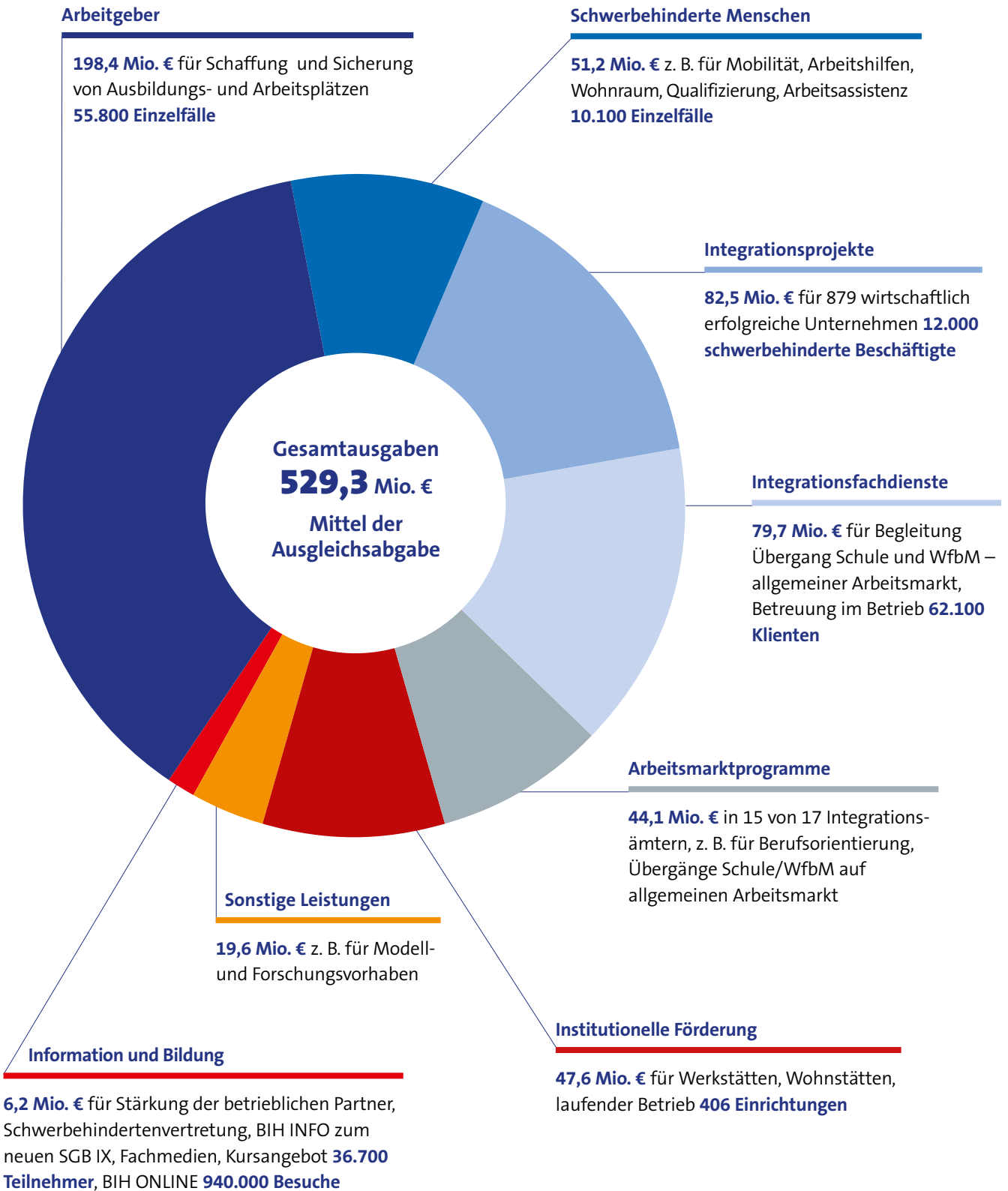
Nimmt man alle genannten Formen der Förderung, Beratung und der persönlichen Begleitung zusammen, dann waren die Integrationsämter und die von ihnen beauftragten IFD 2016 in rund 169.000 Einzelfällen aktiv für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen tätig. Der ergebnisorientierte Einsatz der Ressourcen – 2016 standen den Integrationsämtern bundesweit 529,3 Millionen Euro zur Verfügung – hat damit maßgebliche Erfolge erzielt. Hinter den nüchternen Zahlen stehen immer zugleich konkrete persönliche Anstrengungen und Initiativen der Mitarbeiter der Integrationsämter. Sie bieten Beratung und Begleitung aus einer Hand für Betriebe und Dienststellen. Die Integrationsämter sind ein wichtiger Partner, wenn es um Inklusion in der Arbeitswelt geht. Sie werden auch in Zukunft ihre Erfahrung, ihre Kompetenz und ihr Engagement dafür einsetzen, die Arbeitswelt inklusiver zu gestalten.

Basis des Erfolgs ist die enge Zusammenarbeit mit starken Partnern vor Ort. Die Integrationsämter unterstützen ihre betrieblichen Partner, allen voran die Schwerbehindertenvertretungen (SBV), durch Bildungs-, Informations- und Beratungsangebote. 2016 lag der thematische Schwerpunkt auf der betrieblichen Prävention, 2017 auf dem Bundesteilhabegesetz und den damit verbundenen Änderungen im SGB IX. Das Kurs- und Informationsangebot vor Ort erreichte rund 36.800 Teilnehmer. Das Online-Angebot der BIH verzeichnete 940.000 Besuche.

<sup>1</sup> 80 Prozent des Aufkommens der Ausgleichsabgabe 2016 + Rücklagen



## LEISTUNGEN DER INTEGRATIONSÄMTER 2016



Quelle: BIH, eigene Erhebungen



## 1.2 Aufgaben und Ziele

**Die Integrationsämter erfüllen Aufgaben und Ziele, die das Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 2) vorgibt. Dazu kommen die Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt nach der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde die Rolle der Integrationsämter gestärkt.**

2009 trat die UN-BRK für Deutschland in Kraft. Sie gibt seit nunmehr 8 Jahren den Initiativen für die Teilhabe behinderter Menschen wesentliche Impulse. Auch der Begriff der Inklusion – als dem selbstverständlichen Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung – prägt seither die Diskussion. Dabei darf man jedoch nicht aus dem Auge verlieren, dass es in Deutschland schon vor der UN-BRK eine über lange Zeit gewachsene, erfolgreiche Praxis für Teilhabe und Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gab.

Bereits seit 1974 ist es Aufgabe der Integrationsämter, die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen. In der betrieblichen Praxis hat dies dazu geführt, dass Arbeitsplätze wirkungsvoll gesichert werden – durch gezielte individuelle Leistungen. Sie kommen denen zugute, die sie vordringlich brauchen: schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen.

Auch bei der Beschäftigung wurden deutliche Fortschritte erzielt. Sie ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und erreichte 2015 einen Stand von 1.030.000 schwerbehinderten Beschäftigten. Die Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Menschen von 2015 auf 2016 zwar stärker gesunken als bei nicht schwerbehinderten (minus 5 Prozent im Vergleich zu minus 4 Prozent). Über mehrere Jahre betrachtet (2007 bis 2016) ist der Rückgang jedoch deutlich geringer ausgefallen als bei Menschen ohne Behinderung (minus 5 Prozent im Vergleich zu minus 25 Prozent).

Mit Beschäftigungspflicht, Ausgleichsabgabe, besonderem Kündigungsschutz und den persönlichen sowie finanziellen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben verfügt das Schwerbehindertenrecht über wirkungsvolle Instrumente. Sie bilden die Grundlage für eine individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung von Menschen, die hierauf wegen ihrer Behinderung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben angewiesen sind. Auf diese Weise profitieren auch deren Arbeitgeber davon.

### Reform des SGB IX

Das BTHG ist nach einem langen und ausführlichen Diskussions- sowie Beteiligungsprozess insbesondere auch bei

den behinderten Menschen und ihren Verbänden Ende 2016 in Kraft getreten. Damit verbunden sind Änderungen des SGB IX sowie weiterer Gesetze. Die Änderungen vollziehen sich in mehreren Stufen (siehe S. 10).

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

Mit dem BTHG wurde auch das wichtige Ehrenamt der Schwerbehindertenvertretung durch erweiterte Freistellungs-, Schulungs- und Vertretungsregelungen gestärkt. Der Kern des Schwerbehindertenrechts, vom besonderen Kündigungsschutz bis zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, blieb unberührt.

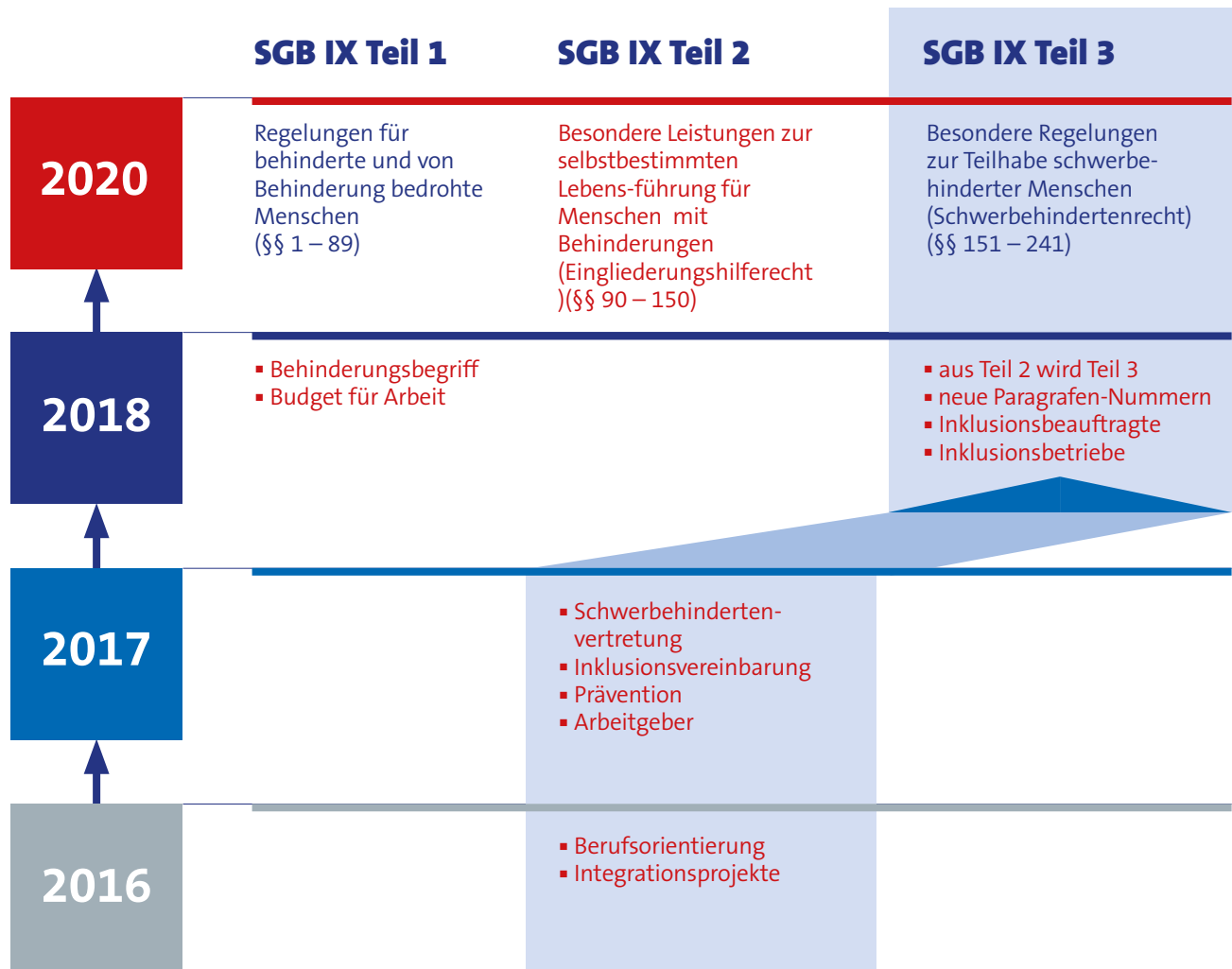
### Inklusiver Arbeitsmarkt

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: etwa neue Wege des Zugangs für junge Menschen mit Behinderung zu Ausbildung und Beruf in den Betrieben, auch wenn bisher der Weg in eine Sondereinrichtung vorgezeichnet schien. Deshalb haben die Integrationsämter vor einigen Jahren die Initiative ergriffen und eine Aufgabe übernommen, die seither stetig gewachsen ist. Es geht – mithilfe der IFD – darum, wesentlich behinderte Menschen auf ihrem Weg von der Schule in Ausbildung und Beruf oder aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen.

Zu nennen ist hier vor allem die Beteiligung der meisten Integrationsämter am Handlungsfeld 1 – Berufsorientierung – der Initiative Inklusion des Bundes, das mit dem Schuljahr 2016/2017 ausgelaufen ist. Aber auch die Zahl der wesentlich behinderten Menschen, die mit Unterstützung der WfbM, des IFD und des Integrationsamts von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an. Damit sind die Integrationsämter in einem Kernbereich der Bemühungen, einen inklusiven Arbeitsmarkt in Deutschland zu schaffen, maßgeblich beteiligt.

## DAS NEUE SGB IX

### Die schrittweise Umsetzung der Reform



Mit dem Bundesteilhabegesetz wird das Sozialgesetzbuch (SGB) IX stufenweise reformiert. In seiner neuen Fassung tritt das SGB IX am 1. Januar 2018 in Kraft. Die Änderungen 2016 erfolgten durch das Neunte Änderungsgesetz zum SGB II.

Quelle: ZB info 1/2017 „Das neue SGB IX“, erhältlich unter [www.integrationsaemter.de/publikationen](http://www.integrationsaemter.de/publikationen)

#### Strukturelle Verantwortung

Für einen offenen inklusiven Arbeitsmarkt sind die strukturellen Rahmenbedingungen von ausschlaggebender Bedeutung, damit der Zugang für Menschen mit (wesentlichen oder schweren) Behinderungen nicht eine Sache von örtlichen oder regionalen Initiativen und Programmen bleibt, sondern dass verlässliche und vergleichbare Unterstützung überall dauerhaft bereitsteht.

Über lange Jahre hinweg war die Förderung der Integrationsämter geprägt von Einzelfallhilfen mit einmaligen Leistungen. Inzwischen bestimmen – mindestens gleichwertig – mittelfristig angelegte Förderprogramme, die

konsequente Wahrnehmung der Strukturverantwortung für die IFD und die laufende Unterstützung der Integrationsprojekte die Aufgabenerledigung der Integrationsämter. Damit übernehmen sie eine strukturelle Verantwortung für wichtige Bereiche der Inklusion schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die verstärkte Wahrnehmung von Strukturaufgaben und die damit verbundene Strukturverantwortung durch die Integrationsämter hat selbstverständlich auch finanzielle Konsequenzen: Heute sind über 60 Prozent der Einnahmen der Integrationsämter langfristig gebunden. Die Ausgleichsabgabehaushalte vieler Integrationsämter weisen

## DAS NEUE SGB IX

### Die wesentlichen Änderungen



1

#### **Berufsorientierung**

Das Integrationsamt kann nachrangig Leistungen zur beruflichen Orientierung für behinderte Schülerinnen und Schüler erbringen.

2

#### **Inklusionsbetriebe**

Der beschäftigte Personenkreis wurde um psychisch kranke Menschen sowie um langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen erweitert.

3

#### **Inklusionsvereinbarung**

Bei Meinungsverschiedenheiten soll das Integrationsamt zwischen dem Arbeitgeber und der betrieblichen Interessenvertretung vermitteln.

4

#### **Schwerbehindertenvertretung**

Die Vertrauensperson wird in ihren Rechten gestärkt und die Unwirksamkeitsfolge bei Kündigungen eingeführt.

5

#### **Prävention**

Die präventive Tätigkeit der Integrationsämter wird verstärkt, zum Beispiel durch ihre frühzeitige Einbindung in das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

6

#### **Inklusionsbeauftragte**

Arbeitgeberbeauftragte werden in Inklusionsbeauftragte umbenannt, sie sollen sich aktiv für das Ziel der Inklusion einsetzen.

7

#### **Behinderungsbegriff**

Der Behinderungsbegriff wird an die UN-Behindertenrechtskonvention angepasst. Demnach tragen materielle und soziale Barrieren zu einer Behinderung bei.

8

#### **Budget für Arbeit**

Die neue Leistung wird eingeführt, um den Wechsel von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Quelle: ZB EXTRA 1/2017 „Zum Bundesteilhabegesetz“, erhältlich unter [www.integrationsaemter.de/zb-online](http://www.integrationsaemter.de/zb-online)

inzwischen hohe (Vor-)Bindungen für die nachfolgenden Haushaltsjahre auf, die Rücklagen bei einer Reihe von Integrationsämtern schmelzen deutlich. Zur Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit braucht es eine ausreichende Personalausstattung und eine gesicherte auskömmliche Finanzierung, die sich den Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes anpassen kann.

### 1.3 Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt

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

#### Übergang Schule – Beruf

Bereits seit einigen Jahren engagieren sich viele Integrationsämter für den Übergang von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Gerade auch junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen und besonderem Betreuungsbedarf brauchen Chancen für ein selbstbestimmtes Leben mit eigenem Einkommen aus einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis als Alternative zu einem Platz in der WfbM. Ziel ist die umfassende Berufsorientierung und kontinuierliche Begleitung der Schüler bereits in den 3 letzten Schuljahren, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

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

Eine zentrale Funktion beim Übergang Schule – Beruf kommt stets den IFD zu, die von den Integrationsämtern beauftragt und finanziert werden. Der IFD ist flächendeckend vor Ort präsent. Erfahrene IFD-Fachberater begleiten die jungen Menschen mit Behinderungen schon in den letzten Schuljahren, schätzen ihre Kompetenzen ein, suchen passende Plätze für ein Praktikum und begleiten dies, unterstützen sie in der Übergangsphase auf den Arbeitsmarkt und betreuen sie sehr oft auch im Betrieb. Daneben berät der IFD den Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld, er klärt vorab alle finanziellen Fördermöglichkeiten und hilft bei der unvermeidbaren Bürokratie. Der IFD schafft Kontinuität und Vertrauen bei den jungen Menschen, ihren Eltern, Lehrern und bei den Betrieben.

Im Auftrag der Integrationsämter haben die IFD 2016 insgesamt fast 10.900 (schwer)behinderte Schüler auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf individuell begleitet. Aufgrund der positiven Zwischenergebnisse bei der Umsetzung des Handlungsfeldes 1 Berufsorientierung der Initiative Inklusion, an der die Integrationsämter und die IFD wesentlichen Anteil hatten, verlängerte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Programm bis zum Ende des Schuljahres 2016/2017.

Die BIH ist überzeugt, dass sich der Übergang aus inklusiven Schulen in die Betriebe und Dienststellen fortsetzen kann und muss. Für die Beteiligung der Integrationsämter an der beruflichen Orientierung für Schülerinnen und Schüler mit Förderschwerpunkten wurde 2016 die notwendige Rechtsgrundlage geschaffen. Damit können die im Rahmen von Modellvorhaben aufgebauten bewährten Strukturen weiterentwickelt werden, um Beschäftigungsalternativen zur WfbM zu erschließen.

#### Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

Parallel zur verstärkten Förderung des Übergangs Schule – Beruf haben Integrationsämter in den letzten Jahren ihre Angebote zur Unterstützung des Wechsels aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt intensiviert. Zu nennen sind hier die Integrationsämter in Sachsen, im Saarland und in Brandenburg sowie die Integrationsämter im Rheinland, in Westfalen und in Baden-Württemberg. 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 Integrationsämter setzen damit die Forderung der UN-BRK nach Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt konsequent um. Die IFD haben 2016 für die Integrationsämter in knapp 1.100 Fällen den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Das ist – gemessen an den Herausforderungen – immerhin ein Anfang. Ab 2018 können sich die Integrationsämter an dem neu ins SGB IX aufgenommenen Budget für Arbeit, das primär in der Zuständigkeit der Eingliederungshilfe liegt, mit Leistungen aus der Ausgleichsabgabe sowie mit Unterstützung durch den IFD beteiligen. Dafür wird die BIH die Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe bundesweit verstärken.

#### Integrationsprojekte

Sie arbeiten als eigenständige Unternehmen oder als unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen. Dabei



## ALLGEMEINER ARBEITSMARKT

**Beschäftigte schwerbehinderte Menschen 1.030.000**

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

**Aufgaben** der verantwortlichen Akteure:  
**Arbeitsplätze sichern, berufliche Entwicklung fördern, offenes, vorurteilsfreies, inklusives Arbeitsklima schaffen**

**Arbeitslose schwerbehinderte Menschen 171.000**

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

**Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf**

**323.000** an Förderschulen  
**195.000** an allgemeinen Schulen (alle Jahrgangsstufen)

**Aufgaben** der verantwortlichen Akteure:  
**Übergang Schule – Beruf** konsequent fördern

**Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)**

Belegte Plätze **308.700**  
 alle Bereiche, davon **30.000** im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich

**Aufgaben** der verantwortlichen Akteure:  
**Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt** konsequent fördern

Zahlen: Beschäftigung 2015, Beschäftigungsquote 2015, Arbeitslosigkeit 2016, Schulen 2015/16, WfbM 2016 Quellen: BA, KMK, BAG WfbM

**E**in offener, inklusiver Arbeitsmarkt muss – neben der Sicherung der Arbeitsplätze und der beruflichen Entwicklung für schwerbehinderte Menschen – neue Möglichkeiten des Zugangs bieten. Dies betrifft den Übergang von der Schule (Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf) und der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie den Wiedereinstieg aus der Arbeitslosigkeit. Menschen mit schweren und wesentlichen Behinderungen haben dabei oft einen besonderen, zum Teil erheblichen Unterstützungsbedarf. Die praktischen Erfahrungen der Integrationsämter und Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zeigen, was für den Erfolg wichtig ist:

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

beschäftigen sie mindestens 25 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. Integrationsprojekte sind positive Beispiele für gelebte soziale Marktwirtschaft und einen inklusiven Arbeitsmarkt.

Per Gesetz wurde 2016 der beschäftigte Personenkreis in Integrationsprojekten um nicht förmlich als schwerbehindert anerkannte Menschen mit einer psychischen Erkrankung sowie um langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen erweitert. Sie können somit ebenfalls in Integrationsprojekten beschäftigt und auf die Quote angerechnet werden.

Die Zahl der Integrationsprojekte in Deutschland ist von 726 im Jahr 2012 auf 879 bis Ende 2016 gestiegen. Die Entwicklung ist jedoch in den Bundesländern noch sehr unterschiedlich. Mit 288 Integrationsprojekten liegt Nordrhein-Westfalen (Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe) ganz vorne, gefolgt von Bayern (91), Baden-Württemberg (81), Rheinland-Pfalz (71), Sachsen (55) und Hessen (52). Die Zahl der bundesweit in Integrationsprojekten beschäftigten beruflich besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erhöhte sich von 2011 bis 2016 um rund 25 Prozent auf fast 10.700 Personen.

Die Integrationsprojekte sind für diese Personengruppe inzwischen ein unabdingbares Angebot für inklusive Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bislang wurden die Integrationsprojekte nahezu ausschließlich von den Integrationsämtern finanziell unterstützt: etwa bei Investitionen zum Aufbau, zur Modernisierung und zur Erweiterung, vor allem aber durch dauerhafte laufende Nachteilsausgleiche für die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung der schwerbehinderten Beschäftigten und einen angemessenen Produktivitätsausgleich zur Beschäftigungssicherung. Nur durch diese laufenden Leistungen der Integrationsämter können gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Integrationsprojekte erreicht werden, denn sie beschäftigen aufgrund der gesetzlichen Vorgaben einen überproportional hohen Anteil von schwerbehinderten Mitarbeitern (mindestens 25 bis maximal 50 Prozent). Die Leistungen für Integrationsprojekte steigen seit Jahren kontinuierlich an und umfassten 2016 mit 82,5 Millionen Euro bereits 16 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit den Integrationsprojekten hat der Bund im April 2016 ein 3-jähriges Förderprogramm mit einem Volumen von 150 Millionen Euro aufgesetzt. Die „Inklusionsinitiative II – AlleimBetrieb“<sup>2</sup> unterstützt den Aufbau und die Erweiterung von Integrationsunternehmen. Dadurch sollen bis zu 4.500 neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

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

## 1.4 Arbeitsplätze sichern

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

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

### Betriebliche Prävention

Arbeitgeber sind nach § 84 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten in Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die zur Gefährdung dieser Verhältnisse führen können, frühzeitig tätig zu werden. Dazu gehört unter anderem die Beteiligung der SBV und des Integrationsamts durch den Arbeitgeber. 2016 gab es rund 6.900 Präventionsverfahren mit Beteiligung der Integrationsämter. Über 1.100 dieser Verfahren hatten

ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zum Gegenstand. Ein BEM ist nach § 84 Abs. 2 SGB IX vom Arbeitgeber dann durchzuführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen ist. Zum BEM bedarf es immer der Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers. Bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten kann das Integrationsamt vom Arbeitgeber einbezogen werden.

Die Gesamtzahl der Präventions- und BEM-Verfahren unter Beteiligung der Integrationsämter lag in den letzten 3 Jahren zwischen 6.000 und 7.000. Die Daten zu Prävention und BEM belegen, dass diese Instrumente der Prävention sich zwischenzeitlich in den Betrieben und Dienststellen mit Unterstützung der Integrationsämter, ihrer Technischen Beratungsdienste und des IFD fest etabliert haben. Die Ergebnisse belegen den Sinn und die Notwendigkeit dieser Maßnahmen zur Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: Rund 60 Prozent aller Präventionsverfahren (einschließlich BEM) konnten die Integrationsämter 2016 nach umfangreicher Beratung der Beteiligten erfolgreich abschließen. Selbstverständlich führt aber nicht jedes Präventions- oder BEM-Verfahren zum Erfolg. So mündeten 2016 letztlich 20 Prozent aller Präventionsfälle in ein Kündigungsverfahren.

### Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Bei den genannten Präventionsverfahren erhielten im Jahr 2016 insgesamt 17 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 (Begleitende Hilfe im Arbeitsleben). 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. Inklusion im Arbeitsleben heißt aus Sicht der Integrationsämter, zuerst alles zu unternehmen, um eine Leistungsminderung zu vermeiden oder zu beseitigen.

Die Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte) insbesondere zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und zum Ausgleich außergewöhnlicher behinde-

rungsbedingter Belastungen beliefen sich 2016 auf 198,38 Millionen Euro, das sind rund 38 Prozent der Gesamtausgaben der Integrationsämter. In rund 55.800 Einzelfällen wurde damit die Sicherung des Arbeitsplatzes gefördert. Die Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz) betragen im Berichtszeitraum 51,25 Millionen Euro oder fast 10 Prozent der Gesamtausgaben. Davon profitierten mehr als 10.100 Personen.

### Unterstützung durch IFD

Die Integrationsbegleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse gehört zu den gesetzlichen Kernaufgaben des 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. 2016 konnten die IFD in mehr als 16.200 Fällen das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Menschen sichern: durch Beratung, psychosoziale Begleitung, die Akquise weiterer Reha- und Unterstützungsleistungen (etwa der Rentenversicherungsträger) sowie die Unterstützung der Arbeitgeber. Damit betrug die Sicherungsquote fast 85 Prozent. Sie ist ein beeindruckender Beleg für die erfolgreiche Arbeit der IFD.

### 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 2016 (23.652 Anträge) gegenüber 2015 (24.689 Anträge) um 4,4 Prozent zurückging. 2016 konnten in den Kündigungsschutzverfahren rund 4.600 Beschäftigungsverhältnisse erhalten werden, das waren etwa 20 Prozent aller Verfahren. Das heißt umgekehrt: In 80 Prozent der Fälle wurde letztlich der Kündigung beziehungsweise der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt (siehe S. 46). Dabei ist jedoch Folgendes zu berücksichtigen: Die Integrationsämter sind im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung dazu verpflichtet zu ermitteln, ob behinderungsbedingte Gründe für den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung ausschlaggebend sind und wie diesen Gründen am besten begegnet werden kann. Berücksichtigt man, dass betriebs-

bedingte – also behinderungsunabhängige – Kündigungsgründe bei den Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung eindeutig überwiegen, wird deutlich, dass die oben genannte Zustimmungsquote der Integrationsämter zielführend und angemessen ist. Pauschale Kritik am besonderen Kündigungsschutz des SGB IX und dessen Durchführung durch die Integrationsämter – ganz gleich ob von Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- oder Verbandsseite – ist daher aus Sicht der BIH weder angebracht noch zielführend.

### 1.5 Erfolg durch Kooperation

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

#### Betriebliche Partner

In den Betrieben und Dienststellen hängt viel vom ehrenamtlichen Engagement der gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen ab. Eine starke und kompetente SBV ist entscheidend für die Wahrung der Interessen der schwerbehinderten Menschen in Betrieben und Dienststellen. Gleichzeitig ist sie ein verbindender Faktor für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im betrieblichen Integrationsteam, also mit dem Vertreter des Arbeitgebers und dem Betriebs- oder Personalrat. Insofern begrüßen es die Integrationsämter, dass die Rechte der SBV im Zuge des BTHG gestärkt wurden.

Die Integrationsämter brauchen verlässliche Partner im Betrieb, damit Fortschritte bei der Inklusion möglich sind, und sie unterstützen ihre Partner nach Kräften bei der Professionalität ihrer Arbeit: durch Fachmedien, Handlungshilfen, Ratgeber, Berichte über Beispiele erfolgreicher Praxis und ein Lexikon. Mit der Fachzeitschrift ZB Behinderung & Beruf wenden sich die Integrationsämter direkt an alle Schwerbehindertenvertretungen und Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams. Ein Schwerpunkt der Berichterstattung 2016/2017 war das novellierte SGB IX und seine Auswirkungen auf die betriebliche Praxis.

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 BIH verzeichnete 2016 rund 940.000 Besuche. Inzwischen haben sich über 12.000 Nutzer registriert.

Auch das Bildungsangebot der Integrationsämter wurde 2016 stark genutzt: Fast 36.800 betriebliche Funktionsträger haben die rund 1.500 Kurse und Informationsveranstaltungen besucht.

Im September 2017 veranstaltete die BIH zum zweiten Mal mit großem Erfolg eine „Zukunftswerkstatt“. Unter dem Motto „Gut aufgestellt ...“ lud sie Schwerbehindertenvertretungen sowie Beauftragte des Arbeitgebers zu einem intensiven Gedankenaustausch mit Fachleuten der Integrationsämter ein. Die Themen der Workshops waren Prävention, Inklusionsvereinbarungen, Inklusionsteam, Arbeit 4.0 und individuelle Begleitung am Arbeitsplatz.

#### Kooperation vor Ort

Zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse in den Betrieben und Dienststellen ist ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Arbeitgebern unerlässlich. Nur sie schaffen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen. Die Integrationsämter bieten Beratung aus einer Hand: Sie erstellen ein Komplettangebot, das den individuellen Bedürfnissen des Betriebes oder der Dienststelle wie auch des behinderten Menschen entspricht. Zur professionellen Umsetzung der Leistungsangebote werden der Technische Beratungsdienst sowie bei Bedarf der regionale IFD eingesetzt. Beide bieten für alle Beteiligten – Arbeitgeber, schwerbehinderte Beschäftigte, SBV und Rehabilitations-träger – einen wichtigen Rundum-Service. Der Technische Beratungsdienst und der IFD kümmern sich darum, dass alles, was getan werden muss, auch zielgerichtet und passgenau angegangen wird (von der Begleitung am Arbeitsplatz bis hin zu den Formalitäten und Anträgen).

Für einen erfolgreichen Übergang von der Schule oder der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind nach den Erfahrungen der Integrationsämter verbindliche Kooperationsformen besonders wichtig. Alle beteiligten Partner müssen an einem Strang ziehen: Die Kultusministerien und die Schulen, die Stadt- und Landkreise, die BA, die WfbM, die Kammern und allen voran die Betriebe und Dienststellen. In einigen Bundesländern – wie Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen – gibt es hierzu nach Abschluss von Modellerprobungen verbindliche Kooperationsvereinbarungen, bei denen die jeweiligen Integrationsämter die Prozessverantwortung für die Übergänge wesentlich behinderter junger Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt übernommen haben.

#### 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 Gremi-



en bei anderen Trägern vertreten, dazu gehören unter anderem die Bundesagentur für Arbeit (BA), das BMAS, die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), Rehadat sowie der Bundesverband 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.

Die BA und die BIH wollen künftig enger zusammenarbeiten. Eine entsprechende Vereinbarung mit dem Titel „Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ wurde am 13. Juli 2017 in Berlin unterzeichnet. Ziel ist es, die Chancen einer beruflichen Teilhabe für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt spürbar zu verbessern. Ein Handlungsfeld ist der Übergang Schule – Beruf: Das Angebot der BA zur Berufswahlvorbereitung soll mit dem Angebot der Integrationsämter zur vertieften Berufsorientierung enger verzahnt werden. Ein anderes Handlungsfeld ist die Anbahnung und Einmündung in betriebliche Ausbildung und Beschäftigung: Hier wollen die Partner durch eine verstärkte gemeinsame Ansprache der Arbeitgeber mehr erreichen. Die Beschäftigungssicherung stellt ein weiteres Handlungsfeld dar. Mehr Erfolg auf diesem Gebiet erhoffen sich die Partner von einer stärkeren Unterstützung der Arbeitgeber bei Prävention und BEM. Die Vereinbarungspartner sehen in einem regelmäßigen fachlichen Austausch die Grundlage für eine gute und enge Zusammenarbeit zwischen BA und BIH. Daher haben sie jährliche Treffen und die Bildung von Arbeitsgruppen vereinbart.

Auf der Ebene der BAR, in der alle Rehabilitations- und Leistungsträger zusammengeschlossen sind, war die BIH 2016 an verschiedenen Projekten und Arbeitskreisen beteiligt. Zum Beispiel bei der Weiterentwicklung der „Gemeinsamen Empfehlung Integrationsfachdienste“ oder der „Trägerübergreifenden Beratungsstandards“. Außerdem waren Referenten der BIH an BAR-Schulungen zum novellierten SGB IX beteiligt.

Die BIH nahm im Herbst 2017 an Werkstattgesprächen des BMAS teil, die sich mit Modellvorhaben nach § 11 SGB IX (neue Fassung) befassten. Ziel dieser Modellvorhaben ist die Entwicklung innovativer Maßnahmen und neuer Kooperationsformen zwischen den Rehabilitationsträgern, um die Erwerbsfähigkeit und den Verbleib auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern. Bei den Werkstattgesprächen wurden neue Projektideen entwickelt.

Die betriebliche Gesundheitsförderung in WfbM und Integrationsunternehmen steht im Mittelpunkt eines weiteren Modellvorhabens, an dem die BIH beteiligt ist. 2017

begannen die Planungsarbeiten unter der Regie des Bundesgesundheitsministeriums. Aufgrund einer neuen gesetzlichen Regelung im BTHG können die Integrationsämter künftig Maßnahmen der Gesundheitsförderung in Integrationsunternehmen fördern.

Die Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“ der Stiftung MyHandicap wirbt für eine inklusive Arbeitswelt. Als Partner dieser Kampagne nahm die BIH 2016 an einer Tandem-Tour durch die Hauptstadt teil. Im Mittelpunkt des Berichts standen die vorbildlichen Unternehmen, die auf der Tour besucht wurden. Zum Beispiel das Discoveringhands-Zentrum in Berlin.

Am 9. Juni 2017 traf sich der BIH-Vorstand zu seinem jährlichen Gespräch mit Dr. Rolf Schmachtenberg, Leiter der Abteilung V (Teilhabe), beim BMAS. Es bot die Gelegenheit zu einem intensiven und ausführlichen Austausch über die inhaltlichen Auswirkungen der Novellierung des Schwerbehindertenrechts. Dabei ging es auch um die Weiterentwicklung des Sozialen Entschädigungsrechts einschließlich der Kriegsopferfürsorge.

### Interne Kooperation

Die BIH organisiert und moderiert die Abstimmung der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen untereinander im Interesse der gemeinsamen Arbeit für die Belange der schwerbehinderten Menschen im Beruf und die Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarkts. Neben dem BIH-Vorstand gibt es Fach- und Arbeitsausschüsse (siehe S. 57/58), die regelmäßig tagen. Für die Abstimmung und Dokumentation der Arbeit wird ein geschützter Bereich INTERN unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) genutzt.

Einmal im Jahr tagt die Jahreshauptversammlung der BIH, zu der jeweils auch der BIH-Jahresbericht vorgelegt wird. Auf der Jahreshauptversammlung 2016 wurden eine neue Arbeitsordnung und erstmalig eine interne Geschäftsordnung der BIH verabschiedet. Die interne Geschäftsordnung regelt unter anderem die Arbeit und Organisation der Ausschüsse und Arbeitsgruppen.

Im Vorfeld des BTHG hat die BIH mit ihren „10 Thesen“ aus fachpolitischer Sicht Vorschläge unterbreitet, wie Verbesserungen für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben zu erreichen sind. Nach Inkrafttreten der Reform war ein Rück- und Ausblick geboten: Was wurde von den 10 Thesen im Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt? Welche neuen Aufgaben für die Integrationsämter ergeben sich aus den Änderungen im SGB IX? Die Stellungnahme wird auf der Jahreshauptversammlung der BIH 2017 in Karlsruhe diskutiert und verabschiedet.

Durch den Arbeitsausschuss Information und Bildung werden derzeit sukzessive die Bildungs- und Seminarangebote der Integrationsämter methodisch und inhaltlich auf den neuesten Stand gebracht. Auch das interne Qualifizierungsprogramm für die Mitarbeiter der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten wird hier abgestimmt und weiterentwickelt.

## 1.6 Perspektiven

**Neben der Umsetzung des novellierten SGB IX gibt es weitere Themen, die die Arbeit der Integrationsämter in den nächsten Jahren wesentlich bestimmen werden.**

### BTHG – 2. Stufe

2018 tritt die 2. Stufe des BTHG in Kraft. Das Schwerbehindertenrecht wird zu Teil 3 des SGB IX (bisher Teil 2). Die Paragraphen-Nummern ändern sich. Das Budget für Arbeit und ein erweiterter Behinderungsbegriff werden eingeführt. Die Anpassung des Behinderungsbegriffs an die UN-BRK wird sich auf die Aufgaben und die Ausgaben der Integrationsämter auswirken. Zwar hält der Gesetzgeber am Schwerbehinderten-Status und an der Gleichstellung als Grundlage einer bedarfsgerechten Unterstützung fest, doch ist absehbar, dass der neue Behinderungsbegriff in der Praxis zunächst zu mehr Fragen als Antworten führen wird.

### Arbeiten 4.0

Es ist schon viel erreicht worden, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geht. Gleichzeitig zeichnen sich aber bereits neue Herausforderungen ab: Arbeit 4.0 – die Digitalisierung der Arbeitswelt. Hier bestehen für behinderte Menschen Chancen und Risiken zugleich.

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

Darüber hinaus bieten moderne Technologien auch neue und individuelle Möglichkeiten der Unterstützung für behinderte Menschen. Mensch und Maschine arbeiten künftig unmittelbar miteinander: Der Roboter verlässt seinen Käfig. Um optimale Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen zu schaffen, werden die Integrationsämter diesen Wandel in der Arbeitswelt eng begleiten. An erster Stelle steht hierbei der Technische Beratungsdienst. Aber auch das Fortbildungs- und Informationsangebot wird darauf abgestimmt, dass es zur Unterstützung aller Akteure im betrieblichen Alltag dient.

### Demografie und Finanzen

Die Einnahmesituation der Integrationsämter bei der Ausgleichsabgabe ist seit Jahren relativ konstant. Aber die Prognose geht von einem allmählich sinkenden Aufkommen aus. Gleichzeitig ist mit einem wachsenden Bedarf an Unterstützungsleistungen zu rechnen. Grund hierfür ist der demografische Wandel: Er lässt die Belegschaften altern und den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter steigen. Dass dieser Prozess des Wandels noch nicht zu geminderten Einnahmen bei der Ausgleichsabgabe geführt hat, ist vor allem darauf zurückzuführen, dass derzeit die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in Deutschland noch wächst. Damit steigt auch die Bemessungsgrundlage für die Beschäftigungspflicht und die Folgen des demografischen Wandels zeigen sich noch nicht. Dies wird sich aber in den nächsten Jahren ändern und die Integrationsämter vor zunehmende finanzielle Herausforderungen stellen.

### SBV-Wahlen 2018

Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 wird die SBV neu gewählt. Für die Integrationsämter ist die SBV ein entscheidender Partner im Betrieb. Ihr Engagement wird hochgeschätzt. Deshalb ist es den Integrationsämtern ein Anliegen, dass die Wahl zu einem Erfolg wird. Sie unterstützen die Vorbereitung der SBV-Wahl mit Kursen, Informationsmaterial und einem umfassenden Angebot im Internet (SBV WAHL KOMPAKT).

Apropos Kurse: Für die Stellvertretung der SBV gibt es eine wichtige Neuerung im SGB IX. Bislang waren Schulungen für sie nur unter engen gesetzlichen Voraussetzungen möglich, beispielsweise bei ständiger Heranziehung durch die SBV. Diese Einschränkungen sind weggefallen. Die Integrationsämter rechnen daher mit einer zukünftig verstärkten Nachfrage nach Kursen und Informationsveranstaltungen.

# SITUATION BEHINDERUNG UND BERUF

# 2



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

## 2.1 Personenkreis

**Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lebten Ende 2015\* in Deutschland etwa 7,6 Millionen schwerbehinderte Menschen. Bezogen auf die gesamte Bevölkerung ist dies jeder elfte Einwohner. Von einer Schwerbehinderung spricht man bei einem Grad der Behinderung ab 50.**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist darauf hin, dass in den kommenden 10 Jahren zunehmend Menschen aus den geburtenstarken Jahrgängen in die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen eintreten. In dieser Altersgruppe ist ein vergleichsweise hoher Anteil der Menschen schwerbehindert. Bleibt das Risiko einer Schwerbehinderung innerhalb der Altersgruppen gleich, wird allein aufgrund dieses Effekts die Zahl schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter höher liegen als zuletzt.

\* Die Daten werden alle 2 Jahre erhoben. Stichtag der letzten Erhebung: 31.12.2015

### Behinderungen

Die Ursache einer Schwerbehinderung ist zumeist auf eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit zurückzuführen. Dies trifft auf 87 Prozent der 7,6 Millionen schwerbehinderten Menschen zu. Vergleichsweise häufige Arten einer erworbenen Schwerbehinderung sind Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule, Herz-Kreislauf-Erkrankun-

gen und Schädigungen der inneren Organe, etwa durch eine Krebserkrankung. Bei 4 Prozent der Menschen ist die Behinderung angeboren, von ihnen hat nahezu jeder Zweite eine Störung der geistigen Entwicklung – zum Beispiel eine Lernbehinderung. In fast 2 Prozent der Fälle ist die Schwerbehinderung Folge eines Unfalls.

### Alter

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So sind 3 Viertel der schwerbehinderten Menschen älter als 55 Jahre. Mehr als die Hälfte der schwerbehinderten Menschen ist über 65 Jahre. Gut 2 Fünftel – also 3,3 Millionen – sind im erwerbsfähigen Alter.

## 2.2 Beschäftigung und Beschäftigungsquote

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

### Beschäftigung

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sich aus dem Anzeigeverfahren nach dem SGB IX ergibt, ist laut BA in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Von 2007 bis 2015 stieg ihre Zahl um 224.000 auf 1,03 Millionen. Dieses Wachstum ist wesentlich auf eine gestiegene Anzahl älterer schwerbehinderter Beschäftigter zurückzuführen: So hat die Beschäftigung in der Altersgruppe 50 Jahre und älter gegenüber 2007 um 52 Prozent (240.000) zugenommen. Gleichzeitig ging die Zahl der Beschäftig-

### Schwerbehinderte Menschen 2015

Jahresdurchschnitt, nach Alter und Geschlecht, GdB 50 – 100

Alter	Anzahl	% Alle	% Männer	% Frauen
unter 25 Jahre	293.000	3,9	2,3	1,6
25 bis 45 Jahre	591.000	7,7	4,1	3,6
45 bis 55 Jahre	911.000	12,0	6,1	5,9
55 bis 65 Jahre	1.629.000	21,4	11,3	10,1
über 65 Jahre	4.192.000	55,0	27,0	28,0
<b>Insgesamt</b>	<b>7.616.000</b>	<b>100</b>	<b>50,8</b>	<b>49,2</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017



**Entwicklung der Beschäftigungsquote 2009 – 2015****in %**

Nach Arbeitgebern	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Private Wirtschaft	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6
<b>Durchschnittliche Beschäftigungsquote</b>	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Schwerbehinderte Beschäftigte 2015\***

Nach Alter und Personengruppe	Insgesamt	Männer	Frauen
<b>Alter</b>	<b>1.030.322</b>	<b>569.382</b>	<b>460.940</b>
unter 15 Jahre	**	**	**
15 bis unter 20 Jahre	2.150	1.379	771
20 bis unter 25 Jahre	11.474	6.610	4.865
25 bis unter 30 Jahre	23.038	12.277	10.761
30 bis unter 35 Jahre	33.334	17.615	15.719
35 bis unter 40 Jahre	45.789	23.940	21.849
40 bis unter 45 Jahre	70.450	37.384	33.067
45 bis unter 50 Jahre	142.859	75.699	67.160
50 bis unter 55 Jahre	221.237	119.704	101.533
55 bis unter 60 Jahre	268.895	151.436	117.459
60 Jahre und älter	211.083	123.334	87.749
Keine Zuordnung möglich	**	**	**
<b>Personengruppe</b>			
Auszubildende	7.099	4.159	2.940
Schwerbehinderte Menschen	853.110	469.207	383.902
Gleichgestellte Menschen	167.532	93.438	74.094
Sonstige Personen	2.581	2.577	4
Keine Zuordnung möglich	**	**	**

\* Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, Deutschland (Gebietsstand März 2016), Jahresdurchschnittswert 2015

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

ten in der mittleren Altersgruppe (35 bis unter 45 Jahre) um 26 Prozent (40.000) zurück.

Von den 1.030.000 Beschäftigten hatten 853.000 einen Grad der Behinderung von mindestens 50 und 168.000 von ihnen waren schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Anteile dieser Gruppen innerhalb der Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Außerdem waren 7.000 schwerbehinderte Auszubildende gemeldet. Ihre Zahl ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar um fast ein Viertel, das entspricht einem Plus von 1.700 Auszubildenden.

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

### Beschäftigungsquote

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen hat sich in den letzten Jahren nicht verändert. Für das Jahr 2015 ergab das Anzeigeverfahren eine Quote von 4,7 Prozent. Bei den öffentlichen Arbeitgebern betrug sie das vierte Jahr in Folge 6,6 Prozent. Die höchste Beschäftigungsquote erreichten wiederum die Bundesbehörden mit 10 Prozent. Bei den privaten Arbeitgebern betrug die Beschäftigungsquote 4,1 Prozent. Sie erfüllten somit zwar nicht die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent, konnten aber das gute Ergebnis des Jahres 2014 wiederholen.

### Private und öffentliche Arbeitgeber

Rund 70 Prozent aller mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze befanden sich in der Privatwirtschaft, 30 Prozent im öffentlichen Dienst. Dabei waren im Jahr 2015 insgesamt über 156.000 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Sie besetzten – einschließlich Mehrfachanrechnungen – etwa 1.058.000 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Das waren 1,4 Prozent oder 15.000 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen privaten Arbeitgeber betrug 2015 rund 144.400. Sie besetzten etwa 731.000 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Das waren 2,8 Prozent oder rund 20.300 Arbeitsplätze mehr als 2014. Bei öffentlichen Arbeitgebern waren knapp 327.000 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen

besetzt. Gegenüber 2014 ist die Zahl der Arbeitsplätze leicht gesunken.

Die Pflichtquote von 5 Prozent haben dennoch etwa 119.500 Arbeitgeber nicht erfüllt und rund 40.000 von ihnen beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Dagegen besetzten 36.800 Arbeitgeber 5 oder mehr Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen. Während Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeitern nur eine Quote von 2,9 Prozent erzielten, lag die Quote bei Betrieben mit 250 bis 500 Arbeitsplätzen bei 4,3 Prozent. Betriebe mit 500 bis 1.000 Arbeitsplätzen kamen auf eine Quote von 4,7 Prozent und 8 Großkonzerne in Deutschland mit insgesamt 1.119.000 Arbeitsplätzen erreichten eine Quote von 6,5 Prozent.

### Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

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

## 2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

**Ende 2016 waren laut BA 171.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosigkeit ist von 2015 auf 2016 bei schwerbehinderten Menschen stärker gesunken (5 Prozent) als bei Menschen ohne Schwerbehinderung (4 Prozent).**

### Schwerbehinderte Arbeitslose

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

Im mehrjährigen Vergleich lag die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2016 um 5 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2007. 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 2007 bis 2016 um 52 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Gleichaltrigen ohne Schwerbehinderung nahm die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum um 14 Prozent zu. Dieser deutliche Anstieg bei den älteren Arbeitslosen ist jedoch laut BA in erster Linie auf das Aus-

laufen von Sonderregelungen für Ältere zum 31. Dezember 2007 sowie geänderte statistische Erfassungen zurückzuführen.

### Qualifikation

Im Durchschnitt sind schwerbehinderte Arbeitslose etwas höher qualifiziert als Arbeitslose ohne Schwerbehinderung. Im Jahr 2016 hatten von den schwerbehinderten Arbeitslosen rund 58 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es knapp 50 Prozent.

Im SGB-III-Bereich (Arbeitslosenversicherung) hatten 73 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen eine abgeschlossene Berufsausbildung – im Vergleich zu 74 Prozent bei den Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung. 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 (48 Prozent im Vergleich zu 39 Prozent).

Die Hälfte der 171.000 schwerbehinderten Arbeitslosen suchte 2016 nach einer Tätigkeit als qualifizierte Fachkraft. Rund 14.000 – etwa 8 Prozent – wollten in einem hoch qualifizierten Beruf arbeiten. Mehr als ein Drittel (62.000) suchte eine Helfertätigkeit. Zum Vergleich: Bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung planten gut 2 Fünftel (rund 950.000) als Fachkraft und insgesamt 11 Prozent (266.000) als Hochqualifizierte zu arbeiten. Für 46 Prozent (rund 1,2 Millionen) kam lediglich eine Helfertätigkeit infrage.

Von den 85.000 schwerbehinderten Arbeitslosen, die nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene suchten, strebten knapp 22.000 eine Arbeit im Objektschutz an, 11.000

suchten nach einer Tätigkeit in Büro- oder Sekretariatsberufen, 7.200 im Bereich Gebäudetechnik und 5.800 als Fahrzeugführer im Straßenverkehr. Weitere angestrebte Berufsbereiche waren: Verkauf, Maschinenbau und Betriebstechnik, Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege sowie Hotellerie.

### Dauer der Arbeitslosigkeit

Schwerbehinderte Arbeitslose tun sich trotz vergleichbarer Qualifikation schwerer als Menschen ohne Schwerbehinderung, wieder in Beschäftigung zu kommen. Sie hatten 2016 mit durchschnittlich 3 Prozent deutlich geringere Chancen, ihre Arbeitslosigkeit innerhalb eines Monats zu beenden – bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung waren es 7 Prozent. Im Jahr 2016 haben 58.000 schwerbehinderte Arbeitslose eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen. Davon fanden 9.300 eine Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung. Auf Rang 2 folgte der Handel, in dem 6.300 Arbeitslose eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahmen.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Arbeitslosen ist erkennbar höher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Im Jahr 2016 waren schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich 86 Wochen arbeitslos, ohne Schwerbehinderung betrug die Dauer 70 Wochen. Schwerbehinderte Arbeitslose, die ihre Arbeitslosigkeit im Jahr 2016 beenden konnten, waren bis dahin durchschnittlich 54 Wochen arbeitslos gewesen. Dagegen lag die Dauer bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung bei rund 38 Wochen. Diese geringere Dynamik bei der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen hat zur Folge, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei schwerbehinderten Menschen etwas höher ist als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2013 – 2016\*

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2013	2.950.250	6,9	178.631
2014	2.898.388	6,7	181.110
2015	2.794.664	6,4	178.809
<b>2016</b>	<b>2.690.975</b>	<b>6,3</b>	<b>170.508</b>

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

# 3

## FINANZIERUNG MITTEL DER AUSGLEICHSABGABE





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

### 3.1 Einnahmen

Das Gesamtaufkommen an Ausgleichsabgabe ist im Vergleich zum Vorjahr konstant. Im Jahr 2016 waren es fast 564 Millionen Euro. Die Integrationsämter haben damit 2,5 Prozent (13,5 Millionen Euro) mehr an Ausgleichsabgabe eingenommen als 2015.

#### Finanzielle Basis

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

Den Integrationsämtern verbleiben 80 Prozent des Gesamtaufkommens an Ausgleichsabgabe. Im Jahr 2016 bildeten 449 Millionen Euro die finanzielle Basis für ihre Aufgaben. Damit standen den Integrationsämtern 2016 geringfügig mehr Mittel – 9 Millionen Euro – für ihre Arbeit zur Verfügung als im Jahr 2015.

Die Einnahmen der Integrationsämter durch die Ausgleichsabgabe sind in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Größere Steigerungen des Aufkommens sind mittel- bis langfristig nicht zu erwarten. Aufgrund der „Anpassungsklausel“ in § 77 Abs. 3 SGB IX erhöhten sich zwar im Jahr 2012 die gestaffelten Zahlbeträge für unbesetzte Pflichtarbeitsplätze für die Arbeitgeber pro Monat um jeweils gut 10 Prozent. Dasselbe erfolgte zum 1. Januar 2016 mit den entsprechenden finanziellen Auswirkungen bei der Zahlung der Ausgleichsabgabe im Jahr 2017. Aber die Prognose geht von einem allmählich sinkenden Aufkommen bei wachsendem Bedarf an Unterstützungs-

leistungen aus, insbesondere weil aufgrund des demografischen Wandels älter werdende Belegschaften mit einem höheren Anteil an schwerbehinderten Menschen zu erwarten sind.

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

### 3.2 Leistungen

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

#### Gesamtausgaben

Die Ausgaben der Integrationsämter betragen 2016 rund 529 Millionen Euro. Das bedeutete eine Steigerung der Ausgaben um 1,8 Prozent gegenüber dem Jahr 2015. Den Integrationsämtern standen für ihre Arbeit 2016 rund 449 Millionen Euro zur Verfügung. Es wurden also 80 Millionen Euro, das heißt 18 Prozent, mehr ausgegeben als eingenommen wurden. Eine Reihe von Integrationsämtern musste daher zum Ausgleich des Haushalts auf Rücklagen der Ausgleichsabgabe aus den Vorjahren zurückgreifen.

#### Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Insgesamt wurden im Jahr 2016 für Leistungen der Begleitenden Hilfe 456 Millionen Euro ausgegeben. Es handelt sich dabei um finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen, ihre Arbeitgeber und an Integrationsprojekte sowie um die Finanzierung der notwendigen Unterstützung schwerbehinderter Menschen und ihrer Arbeitgeber durch Integrationsfachdienste (IFD). Im Vergleich zu den Vorjahren ist 2016 der Anteil der Begleitenden Hilfe an den Gesamtausgaben deutlich gestiegen und zwar auf 86 Prozent. 2015 lag der Anteil noch bei 77 Prozent.

Für die individuelle Förderung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz sind seit 2007 kontinuierlich steigende Ausgaben zu verzeichnen. Im Jahr 2016 erreichten sie mit

**Aufkommen der Ausgleichsabgabe 2014 – 2016****in Mio. Euro**

<b>Integrationsämter</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Baden-Württemberg	75,12	76,33	76,35
Bayern	95,55	97,99	98,78
Berlin	27,10	28,65	30,34
Brandenburg	12,75	12,30	12,74
Bremen	6,65	6,75	7,03
Hamburg	24,87	25,51	26,14
Hessen	44,49	45,91	47,98
Mecklenburg-Vorpommern	6,15	6,13	6,29
Niedersachsen	46,69	48,03	49,68
Nordrhein-Westfalen			
▪ Rheinland	77,23	73,67	73,56
▪ Westfalen-Lippe	42,39	43,9	47,51
Rheinland-Pfalz	19,52	19,52	19,96
Saarland	5,08	5,04	5,39
Sachsen	22,40	22,74	23,43
Sachsen-Anhalt	13,32	13,86	14,30
Schleswig-Holstein	13,68	14,13	14,52
Thüringen	9,90	9,68	9,64
<b>Insgesamt</b>	<b>542,89</b>	<b>+ 1,32 % ▶ 550,14</b>	<b>+ 2,45 % ▶ 563,65</b>
Real verfügbare Mittel*	434,37	440,11	449,04

\* nach Abführung von 20 Prozent an den Ausgleichsfonds

Quelle: BIH, eigene Erhebung

über 51 Millionen Euro einen neuen Höchststand. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug 9,7 Prozent. Auch die aufgewendeten Mittel zur Finanzierung der IFD nehmen seit 2008 regelmäßig zu und lagen 2016 bei fast 80 Millionen Euro, rund 3 Millionen Euro mehr als im Vorjahr. Ihr Anteil an der Gesamtförderung betrug 15 Prozent.

**Leistungen an Arbeitgeber**

Sie kosteten einschließlich der Leistungen an Integrationsprojekte und der Förderung über Arbeitsmarktprogramme 2016 rund 325 Millionen Euro – genau so viel wie im Vorjahr. Der Anteil an den Gesamtausgaben betrug 61 Prozent.

Nachdem die Zuschüsse zu Investitions- und Lohnkosten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind, lagen sie 2016 nahezu unverändert bei rund 198 Millionen Euro. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug 38 Prozent. Integrationsprojekte wurden mit knapp 83 Millionen Euro gefördert. Damit hat sich die Förderung von 2015 bis 2016 um fast 4 Millionen Euro erhöht. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben betrug 2016 knapp 16 Prozent.

Eine gegenläufige Entwicklung gab es bei den regionalen Arbeitsmarktprogrammen. Von 2010 bis 2015 hatten sich die Ausgaben dafür verdreifacht. 2016 gingen sie um 3,2 Millionen Euro zurück, 7 Prozent weniger als 2015. Der

## Ausgaben der Integrationsämter nach Art der Leistung 2016

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 Integrationsprojekte)	Investitionskostenförderung und Lohnkostenzuschüsse (Integrationsprojekte)	Arbeitsmarktprogramme								
Baden-Württemberg	26,45	8,90	13,95	4,20	11,29	8,71	0,43	0,44	0,01	0,01	74,38
Bayern	29,35	11,42	0,60	4,21	8,42	23,62	0,97	0,00	0,00	0,03	78,61
Berlin	5,06	4,26	0,52	5,36	4,78	1,48	0,17	0,07	0,00	0,00	21,70
Brandenburg	5,89	1,87	2,18	1,15	3,07	0,00	0,28	0,29	0,00	0,02	14,74
Bremen	1,01	0,97	0,89	0,34	1,84	0,43	0,05	0,39	0,17	0,00	6,09
Hamburg	2,92	1,02	0,56	4,35	1,16	0,00	0,80	0,42	0,67	0,00	11,92
Hessen	17,19	4,90	0,00	6,97	5,72	1,74	0,28	6,96	0,00	0,01	43,78
Mecklenburg-Vorpommern	3,91	0,88	0,86	0,47	0,66	0,00	0,16	0,24	0,04	0,00	7,23
Niedersachsen	22,30	4,91	8,48	3,12	4,58	3,88	0,22	0,00	1,22	0,00	48,72
Nordrhein-Westfalen							0,00	0,00	0,00	0,00	
▪ Rheinland	31,03	12,18	2,68	8,34	11,83	1,22	1,26	0,80	0,35	0,05	69,76
▪ Westfalen-Lippe	12,14	11,97	6,69	4,89	11,66	4,01	0,53	1,37	0,09	0,00	53,36
Rheinland-Pfalz	6,09	6,65	0,22	0,78	4,13	0,34	0,17	0,00	0,00	0,04	18,43
Saarland	1,42	0,64	0,16	0,23	0,69	1,05	0,03	0,35	0,00	0,00	4,57
Sachsen	10,49	4,56	1,77	3,20	2,71	0,97	0,23	0,09	0,00	0,00	24,02
Sachsen-Anhalt	8,88	0,88	1,69	1,27	1,87	0,03	0,10	0,39	0,00	0,00	15,12
Schleswig-Holstein	7,65	3,96	0,00	1,69	2,91	0,00	0,30	5,04	0,00	0,00	21,56
Thüringen	6,58	2,53	2,86	0,68	2,39	0,10	0,19	0,00	0,00	0,01	15,33
<b>Insgesamt</b>	<b>198,38</b>	<b>82,50</b>	<b>44,11</b>	<b>51,25</b>	<b>79,73</b>	<b>47,59</b>	<b>6,17</b>	<b>16,86</b>	<b>2,55</b>	<b>0,18</b>	<b>529,31</b>

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

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Gesamtausgaben der Integrationsämter 2014 – 2016****in Mio. Euro**

Integrationsämter	2014	2015	2016
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	43,11	47,33	44,11
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	43,45	45,81	51,25
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Integrationsprojekte)	187,45	198,59	198,38
Leistungen an Integrationsprojekte	76,45	78,80	82,50
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	76,64	76,83	79,73
Institutionelle Förderung	57,84	48,38	47,59
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	7,35	6,83	6,17
Modell- und Forschungsvorhaben	11,67	15,25	16,86
Sonstige Leistungen	2,77	1,79	2,55
Trägerübergreifendes persönliches Budget	0,34	0,47	0,18
<b>Insgesamt</b>	<b>507,08</b>	<b>+ 2,56 % ▶ 520,08</b>	<b>+ 1,77 % ▶ 529,31</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Anteil der Leistungen für Arbeitsmarktprogramme an den Gesamtausgaben betrug 8 Prozent.

**Strukturelle Maßnahmen und Förderprogramme**

Sie bestimmen zwischenzeitlich die Verwendung der Ausgleichsabgabe bei den Integrationsämtern. Hierzu gehören insbesondere laufende und zumeist langjährige Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die Finanzierung der IFD sowie die Förderung der Integrationsprojekte.

Die Ausgleichsabgabe fließt damit zunehmend in Strukturen wie die IFD und die Integrationsprojekte, deren Aufgabe es ist, besonders beeinträchtigte schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren. Gerade vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention, die den inklusiven Arbeitsmarkt fordert, sind sie wichtige Bausteine, die eine langfristige Finanzierung voraussetzen.

**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.**

**Arbeitsplätze schaffen und sichern**

Im Jahr 2016 haben die Integrationsämter Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte) mit rund 198 Millionen Euro bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützt, das entsprach einem Anteil von fast 38 Prozent ihrer Gesamtausgaben. Die Leistungen trugen vor allem zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei. Rund 9.500 bestehende Arbeitsplätze wurden behinderungsgerecht ausgestattet und konnten dadurch erhalten bleiben. Zuschüsse und Darlehen von rund 19 Millionen Euro an Arbeitgeber ermöglichten die Schaffung von über 2.000 neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

### Außergewöhnliche Belastungen ausgleichen

Prägend ist nach wie vor die Entwicklung der Leistungen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die in Form von laufenden Lohnkostenzuschüssen erfolgen. Sie stiegen 2016 gegenüber dem Vorjahr nochmals um 5 Millionen Euro und erreichten einen neuen Höchststand von 151,7 Millionen Euro. Diese Leistungen sichern vor allem bestehende Arbeitsverhältnisse. Sie haben sich in der Praxis zu dem am meisten genutzten Förderinstrument entwickelt und entsprachen 2016 mehr als einem Viertel der Gesamtausgaben der Integrationsämter.

Betriebe erwarten eine zuverlässige und kontinuierliche finanzielle Unterstützung. Zu beachten ist dabei, dass die meist langfristigen Förderungen die Haushaltsmittel der Integrationsämter langjährig binden. Dies kann beim Rückgang der Einnahmen an Mitteln der Ausgleichsabgabe oder dem Anwachsen der Ausgaben für andere Leistungen zu Problemen führen. In der Praxis ist aber auch immer wieder festzustellen, dass behinderte Menschen mit einer spürbaren Leistungseinschränkung eingearbeitet werden können, Routine gewinnen und ihre Leistungsfähigkeit verbessern. In diesen Fällen können die Zuschüsse

nach einigen Jahren reduziert und dem realen Bedarf an Unterstützung angepasst werden.

### Berufsausbildung fördern

Seit 2004 werden Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche von den Integrationsämtern mit Prämien und Zuschüssen besonders gefördert. Dieses Förderinstrument wurde in den vergangenen Jahren nur zögerlich in Anspruch genommen. Ein deutlicher Anstieg der geförderten Ausbildungsplätze war erstmals 2014 zu verzeichnen. Nach einem leichten Rückgang im Jahr 2015 stieg die Zahl 2016 wieder auf insgesamt 329 Fälle. Die Integrationsämter zahlten im Jahr 2016 an Arbeitgeber Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung in Höhe von 670.000 Euro – genauso viel wie im Vorjahr.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen. 2016 haben die Integrationsämter die Einführung und erfolgreiche Umsetzung eines BEM mit Prämien an Arbeitgeber in Höhe von insgesamt 210.000 Euro gefördert.

## Leistungen an Arbeitgeber 2014 – 2016

## ohne Integrationsprojekte

Leistungen	2014		2015		2016	
	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	22,62	2.412	20,38	2.349	18,85	2.057
Frauen		631		614		533
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	34,25	10.253	30,73	9.809	26,99	9.507
Frauen		4.551		4.317		4.138
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	129,49	37.659	146,69	42.678	151,65	45.879
Frauen		15.166		18.260		19.313
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	0,83	289	0,67	276	0,67	329
Frauen		82		93		121
Prämien für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement	0,26	X	0,12	X	0,21	X
<b>Insgesamt</b>	<b>187,45</b>	<b>50.613</b>	<b>198,59</b>	<b>55.112</b>	<b>198,38</b>	<b>57.772</b>
Frauen		20.430		23.284		24.105

Quelle: BIH, eigene Erhebung



### 3.2.2 Integrationsprojekte

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

#### Zielgruppe und Aufgabe

Integrationsprojekte beschäftigen schwerbehinderte Menschen, die trotz umfangreicher Unterstützung durch den IFD nicht oder noch nicht in der Lage sind, in anderen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts Fuß zu fassen. Dazu zählen Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, die eine individuelle arbeitsbegleitende Betreuung benötigen, sowie Menschen mit einer schweren Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung. Des Weiteren Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, sowie Abgänger von Sonder- oder Förderschulen, die ohne Unterstützung nicht den Weg ins Berufsleben schaffen. Schließlich hat der Gesetzgeber 2016 Integrationsprojekte für zwei weitere Zielgruppen geöffnet: für schwerbehinderte langzeitarbeitslose Menschen sowie für psychisch kranke Menschen ohne eine förmliche Anerkennung der Schwerbehinderung.

#### Unternehmensmerkmale

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

Es ist eine Herausforderung, diesen beiden Aufgaben gerecht zu werden. Im Vorfeld ist es besonders wichtig, dass Integrationsprojekte 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. Denn das Ziel der Inte-

grationsprojekte muss sein, den überwiegenden Teil ihrer laufenden Kosten durch ihre Umsätze selbst zu decken und laufende öffentliche Zuschüsse nur als behinderungs-spezifische Nachteilsausgleiche zu benötigen.

#### Projekte und Beschäftigte

Die Zahl der Integrationsprojekte wächst seit Jahren. Von 2008 bis 2016 stieg sie von 508 auf bundesweit 879 geförderte Integrationsprojekte, wovon 46 Projekte 2016 neu hinzukamen. In allen Integrationsprojekten zusammen arbeiteten rund 12.000 schwerbehinderte Menschen, davon waren fast 10.700 durch ihre Behinderung beruflich besonders beeinträchtigt. Der Anteil der seelisch behinderten Beschäftigten in den Integrationsprojekten lag 2016 bei 29 Prozent und der mit geistiger Behinderung bei 22 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr hat sich sowohl die Zahl der seelisch als auch der geistig behinderten Beschäftigten leicht erhöht.

#### Gesamtförderung

Die Integrationsämter förderten 2016 die Integrationsprojekte bundesweit mit rund 82,5 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe – 3,7 Millionen Euro mehr als 2015. Rund 70 Millionen Euro oder 85 Prozent der Gesamtförderung wurden als Nachteilsausgleich für die spezifischen Belastungen erbracht, die aus der Beschäftigung vieler beruflich besonders beeinträchtigter Menschen resultierten. Sie dienten als Produktivitätsausgleich bei einer Leistungsminderung und zur Abdeckung eines besonderen personellen Aufwands für die Unterstützung der beeinträchtigten Beschäftigten. Etwa 10,5 Millionen Euro – also 13 Prozent der gesamten Förderung an Integrationsprojekte – flossen in die investive Förderung für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung von Arbeitsplätzen. In die betriebswirtschaftliche Beratung der Unternehmen investierten die Integrationsämter 1,9 Millionen 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 2016 mehr als 10.000 schwerbehinderte Menschen durch die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Die Fördersummen, die von den Integra-

**Leistungen an Integrationsprojekte 2016****in Mio. Euro****Leistungen**

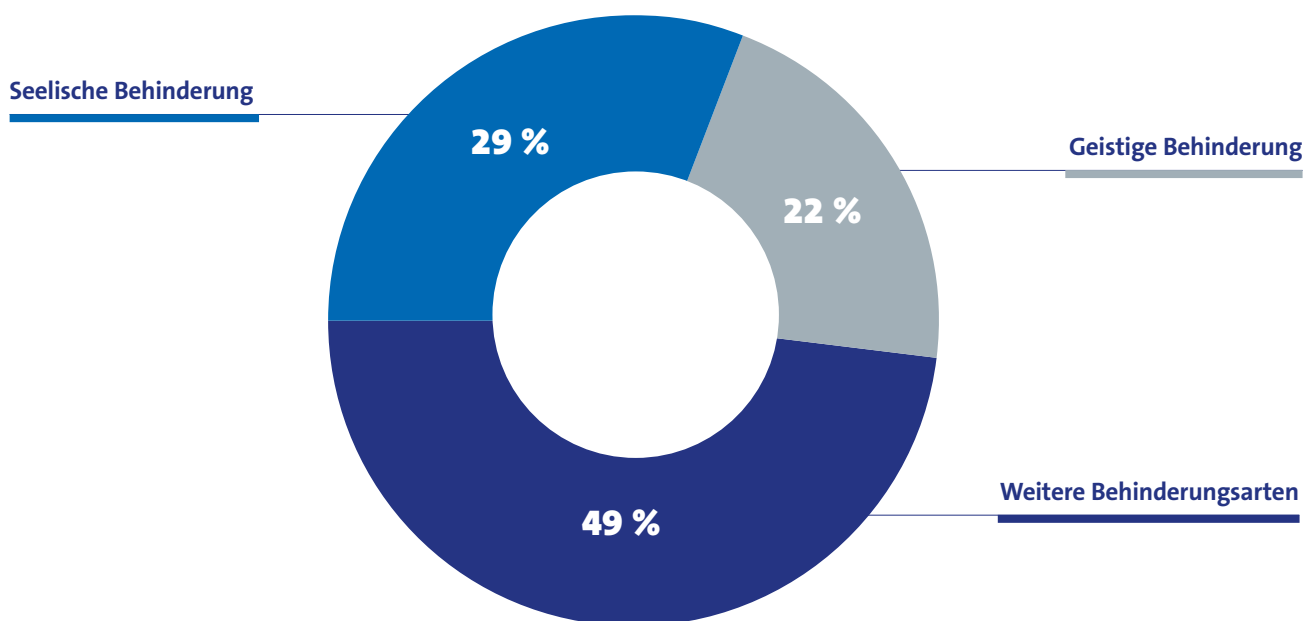
Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung	10,50
Laufende betriebswirtschaftliche Beratung	1,90
Abdeckung eines besonderen Aufwandes	26,66
Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen	43,43
<b>Insgesamt</b>	<b>82,50</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Anzahl der Integrationsprojekte / Beschäftigte in Integrationsprojekten 2016**

Integrationsämter	Projekte 2016	neu 2016	Beschäftigte insgesamt	schwerbehinderte Menschen	besonders betroffene schwerbehinderte Menschen
Baden-Württemberg	81	2	3.676	1.535	1.310
Bayern	91	7	3.816	1.842	1.420
Berlin	37	0	1.280	621	580
Brandenburg	28	0	556	288	269
Bremen	13	3	169	79	77
Hamburg	11	0	240	117	117
Hessen	52	5	2.249	854	767
Mecklenburg-Vorpommern	23	3	263	135	119
Niedersachsen	48	3	1.030	514	481
Nordrhein-Westfalen – Rheinland	130	12	4.201	1.503	1.427
Nordrhein-Westfalen – Westfalen-Lippe	158	4	3.965	2.126	1.943
Rheinland-Pfalz	71	1	2.185	893	773
Saarland	11	0	158	88	88
Sachsen	55	3	1.467	648	630
Sachsen-Anhalt	23	1	k.A.	112	97
Schleswig-Holstein	19	2	k.A.	284	284
Thüringen	28	0	680	320	265
<b>Insgesamt</b>	<b>879</b>	<b>46</b>	<b>25.935</b>	<b>11.959</b>	<b>10.647</b>
			Frauen	11.540	4.415

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Behinderte Menschen\* in Integrationsprojekten 2016****in %**

\* im Sinne von § 132 Abs. 2 SGB IX

Quelle: BIH, eigene Erhebung

tionsämtern unmittelbar für schwerbehinderte Menschen aufgewandt werden, steigen seit Jahren, zuletzt von 2015 auf 2016 um 5,4 Millionen Euro auf insgesamt 51,3 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 2016 fast 3.700 Personen ein Budget für Arbeitsassistenz. Das sind 668 Leistungsempfänger mehr 2015. Die Ausgaben beliefen sich auf rund 31 Millionen Euro – ein Plus von 4,4 Millionen Euro im Vergleich zu 2015. Dies entspricht 60 Prozent der Gesamtförderung an schwerbehinderte Menschen. Somit war die Arbeitsassistenz auch im Jahr 2016 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**

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die 2016 individuelle technische Hilfen erhielten, sank gegenüber dem

Vorjahr geringfügig um 51 auf knapp 2.000. Insgesamt bewegt sich die Zahl der Leistungsempfänger seit 2008 auf konstantem Niveau. Dies hängt zum einen mit der allgemein verbesserten ergonomischen – und damit auch behinderungsgerechteren – Ausstattung vieler Arbeitsplätze zusammen. Zum anderen verweisen die Integrationsämter konsequent auf die vorrangige Zuständigkeit der Rehabilitationsträger. Demgegenüber stiegen die Aufwendungen für technische Arbeitshilfen von 2008 bis 2014 kontinuierlich an. Nach einem Rückgang in 2015 erreichten die Ausgaben 2016 mit rund 5,4 Millionen Euro fast wieder den Wert von 2014.

**Berufsbegleitende Fortbildung**

Die Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sind ein wichtiges Förderinstrument zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen: Mehr als 1.800 schwerbehinderte Menschen nutzten diese Förderung, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Sowohl die Zahl der Leistungsempfänger als auch die Ausgaben blieben 2016 im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Von 2012 bis 2015 waren die Ausgaben hingegen deutlich gestiegen. Ein Grund dafür waren höhere Honorare für Gebärdensprachdolmetscher, die regelmäßig bei der beruflichen Fortbildung gehörloser oder hochgradig schwerhöriger Beschäftigter benötigt werden.

**Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 2014 – 2016**

Leistungen	2014		2015		2016	
	Mio. Euro	Leistungs- empfänger	Mio. Euro	Leistungs- empfänger	Mio. Euro	Leistungs- empfänger
Technische Arbeitshilfen	5,49	2.034	5,05	2.007	5,42	1.956
Frauen		973		990		1.039
Erreichen des Arbeitsplatzes	4,64	832	4,76	877	5,19	917
Frauen		346		348		391
Wirtschaftliche Selbstständigkeit	1,30	151	1,33	155	1,20	131
Frauen		43		30		41
Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,71	159	0,74	168	0,46	162
Frauen		63		72		69
Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	3,68	1.742	4,05	1.844	3,99	1.813
Frauen		719		785		822
Hilfen in besonderen Lebenslagen	2,51	1.007	2,15	999	2,55	1.020
Frauen		487		449		484
Arbeitsassistenz	23,56	3.009	26,55	3.005	30,95	3.673
Frauen		1.360		1.377		1.680
Unterstützte Beschäftigung	1,56	698	1,19	391	1,48	469
Frauen		184		133		150
<b>Insgesamt</b>	<b>43,45</b>	<b>9.632</b>	<b>45,82</b>	<b>9.446</b>	<b>51,25</b>	<b>10.141</b>
Frauen		4.175		4.184		4.676

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Sonstige Leistungen**

Hilfen in besonderen Lebenslagen haben 2016 mehr als 1.000 schwerbehinderte Menschen in Anspruch genommen. Das Fördervolumen betrug 2,6 Millionen Euro. Kfz-Hilfen und andere Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes beliefen sich auf 5,2 Millionen Euro und wurden von 917 schwerbehinderten Menschen genutzt. Finanzielle Leistungen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung erhielten 162 schwerbehinderte Menschen. Dafür wurden 460.000 Euro aufgewandt. Beim Aufbau einer selbstständigen beruflichen Existenz wurden 131 schwerbehinderte Menschen mit insgesamt 1,2 Millionen Euro unterstützt.

Die Fallzahlen und das Ausgabevolumen dieser Leistungen an schwerbehinderte Menschen bewegen sich auf

relativ niedrigem Niveau. Grund hierfür ist vor allem, dass die Rehabilitationsträger entsprechende Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vorhalten und diese vorrangig vor den Leistungen der Integrationsämter zu erbringen sind (vgl. § 102 Abs. 5 SGB IX).

**Unterstützte Beschäftigung**

Die Unterstützte Beschäftigung ist seit 2009 als Förderinstrument in § 38a SGB IX verankert. Sie hat zum Ziel, wesentlich behinderte Menschen dabei zu unterstützen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen – als Alternative zu einer Beschäftigung in einer WfbM. In Anspruch nehmen können die Unterstützte Beschäftigung vorrangig Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie Werkstattbeschäftigte, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten.

Die Unterstützte Beschäftigung umfasst als erste Phase eine individuelle betriebliche Qualifizierung, für die in der Regel die BA zuständig ist. Bei Bedarf schließt sich eine Berufsbegleitung an, die bei schwerbehinderten Menschen von den Integrationsämtern finanziert wird. Die Berufsbegleitung beinhaltet zum Beispiel ein zeitlich begrenztes, aber inhaltlich intensives Jobcoaching zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Zahl der Berufsbegleitungen stieg bis 2014 kontinuierlich an. Ein Grund hierfür ist, dass in dieser Zeit verstärkt ehemalige Förder- bzw. Sonderschüler über die Unterstützte Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben. Der Rückgang im Jahr 2015 lässt sich zum Teil mit der Inanspruchnahme von Förderleistungen aus der Initiative Inklusion erklären, die inzwischen ausgelaufen ist. In 2016 wurden wieder mehr schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung begleitet – 469 Personen. Die Ausgaben beliefen sich auf rund 1,5 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 2016 sind bundesweit 44,1 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in

Arbeitsmarktprogramme geflossen – das waren insgesamt 3,2 Millionen Euro weniger als im Vorjahr.

#### Beispiel Saarland

In den Jahren 1998 bis 2010 konnten in mehreren Modellprojekten 126 Werkstattbeschäftigte in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Mit dem Programm „60 inklusiv“ fördert das Landesamt für Soziales – Integrationsamt – des Saarlandes seit Oktober 2011 die Einstellung von WfbM-Beschäftigten in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Bei Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitgeber einen laufenden Lohnkostenzuschuss in Höhe von 75 Prozent des Arbeitnehmerbruttoentgeltes (höchstens 1.200 Euro monatlich). Nach 12 und 24 Monaten sinkt der Zuschuss jeweils um 10 Prozent. Bei einem Ausbildungsverhältnis übernimmt das Integrationsamt sogar 100 Prozent der Ausbildungsvergütung. Die Dauer der Förderung beträgt bis zu 60 Monate.

Durch das Förderprogramm „60 inklusiv“ schafften bislang 36 schwerbehinderte Menschen aus einer WfbM im Saarland den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### Beispiel Hessen

Das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) bietet Arbeitgebern zusätzliche finanzielle Anreize, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Es wurde bereits zum zweiten Mal aufgelegt: Von 2017 bis 2019 läuft das Nachfolgeprogramm HePAS II.

Von der Förderung sollen schwerbehinderte Menschen profitieren, die am Arbeitsmarkt stark benachteiligt sind. Dazu gehören vor allem:

- schwerbehinderte Menschen, die nach gesetzlicher Definition „besonders betroffen“ sind, zum Beispiel geistig oder seelisch behinderte Menschen,
- langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen,
- ehemalige WfbM-Beschäftigte oder Übergänger aus der Unterstützten Beschäftigung,
- schwerbehinderte Menschen, die älter als 45 Jahre sind,
- schwerbehinderte Schulabgänger beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Neben einer individuellen Unterstützung in der Anbahnungsphase und während der ersten 6 Monate eines Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere durch Fachbe-



rater der IFD, setzt das hessische Arbeitsmarktprogramm vor allem auf finanzielle Förderung. Zuschüsse oder Prämien gibt es für Praktika, Probebeschäftigungen, Ausbildungen und Einstellungen. Auch Integrationsabteilungen in privatwirtschaftlichen Unternehmen können gefördert werden.

Mit dem HePAS I konnten in den Jahren 2014 bis 2016 folgende Beschäftigungen gefördert werden:

- Praktika: 151 Fälle mit insgesamt 151.000 Euro
- Probebeschäftigungen: 36 Fälle mit insgesamt 55.500 Euro
- Ausbildungen: 181 Erstprämien und bislang 108 Zweitprämien mit insgesamt 933.000 Euro
- Einstellungen: 1.384 Erstprämien und bislang 944 Zweitprämien mit insgesamt 4.599.500 Euro

### 3.2.5 Integrationsfachdienste

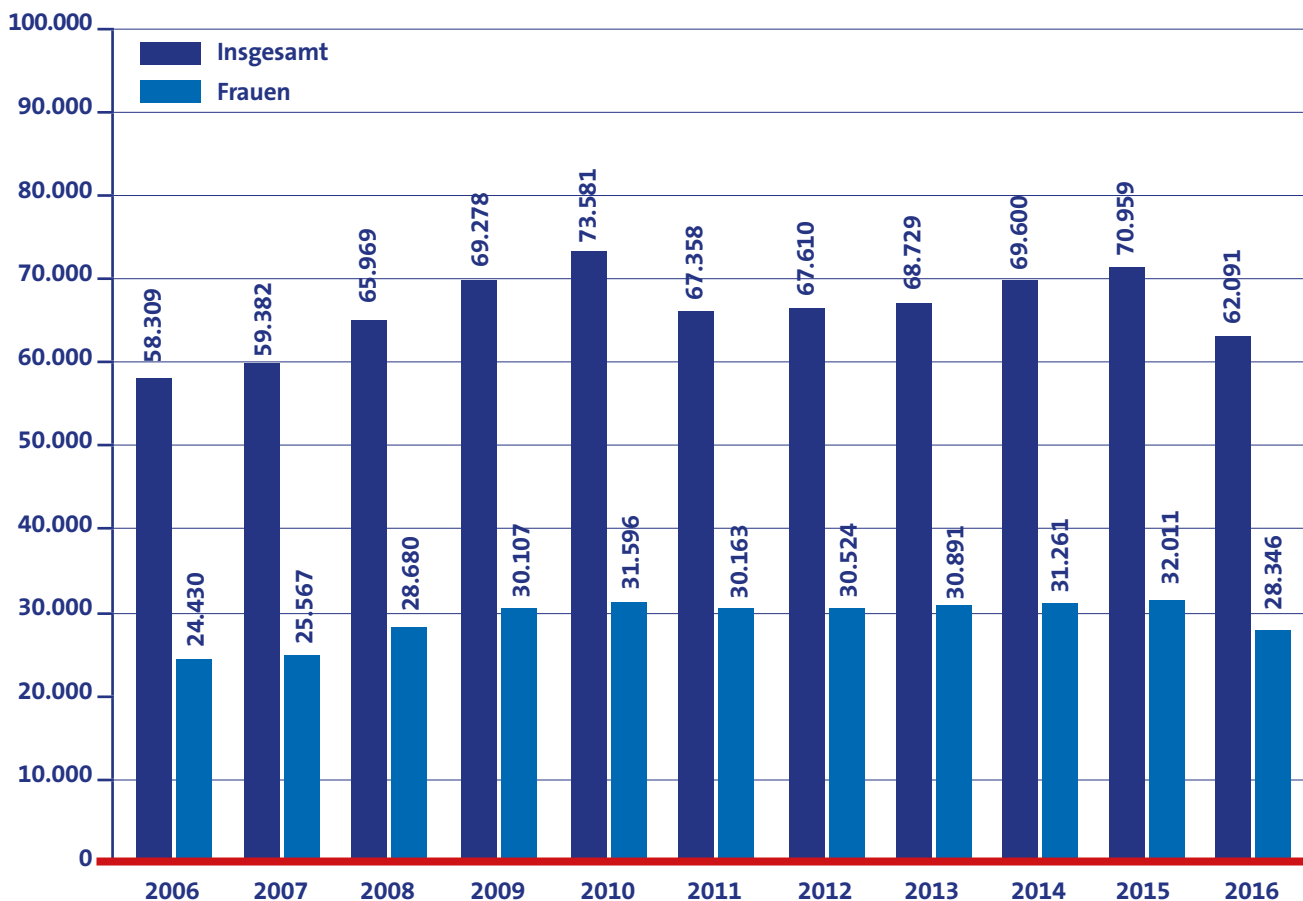
**Im Jahr 2016 wurden von den 185 IFD in Deutschland insgesamt rund 62.100 Menschen bei der Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet und unterstützt. Die Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse lag bei 85 Prozent. Dies belegt die außerordentlich erfolgreiche Arbeit der IFD. Auch seine Bedeutung 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.

Die Strukturverantwortung für die IFD, die bei Dritten zumeist freien Trägern angesiedelt sind, ging 2005 von der Bundesagentur für Arbeit auf die Integrationsämter

### Beauftragungsfälle der IFD 2006 – 2016



Quelle: BIH, eigene Erhebung

über. Der Gesetzgeber wollte, dass die IFD weiterentwickelt, gebündelt, ausgebaut und auch behinderten Menschen zugänglich gemacht werden, die nicht als schwerbehindert anerkannt oder gleichgestellt sind. Zugleich wurden die Träger der Arbeitsvermittlung (bis zum 31. Dezember 2004 ausschließlich die BA) aus der Reihe der gesetzlichen Auftraggeber für die IFD gestrichen. Die IFD können nach § 111 SGB IX von den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern beauftragt werden. Die Beauftragung erfolgt derzeit jedoch in den allermeisten Fällen durch die Integrationsämter.

In Deutschland gab es 2016 ein flächen- und bedarfsdeckendes Netz von 185 IFD – 11 Fachdienste mehr als im Vorjahr. Aufgrund der rückläufigen Beauftragungen durch andere Träger sank die Zahl der Stellen in den IFD um 3,5 Prozent auf rund 1.250. Insgesamt waren fast 1.500 Fachkräfte im Einsatz. Die Frauenquote betrug 67 Prozent. Der Anteil der Fachkräfte mit einer anerkannten Schwerbehinderung ist in den IFD seit Jahren überdurchschnittlich hoch und lag 2016 bei knapp 10 Prozent.

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

erhebliche Personalkapazitäten der IFD gebraucht werden, um die inklusiven Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von wesentlich behinderten Menschen zu sichern, die bisher überwiegend in WfbM beschäftigt waren oder von der Schule ins Erwerbsleben wechselten.

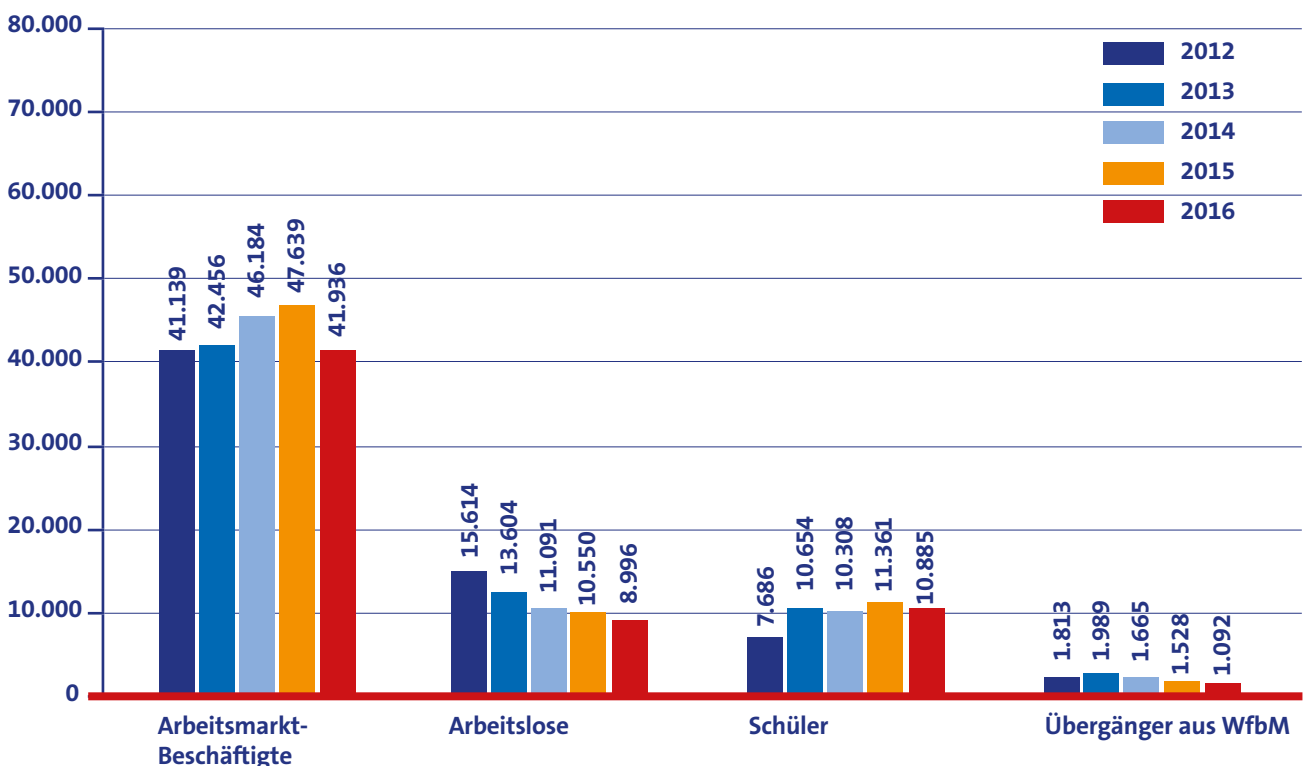
Aufgrund der dargestellten Entwicklungen hat sich die Struktur der Beauftragungen der IFD in den letzten Jahren erheblich verändert (siehe Grafik S. 38).

### Beauftragung der IFD

Die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben ist seit 30 Jahren zentrale Aufgabe der IFD in Deutschland. Hauptauftraggeber der Fachdienste sind in diesem Feld die Integrationsämter. Zwar ist die Beauftragung der IFD zur Sicherung der Beschäftigung im Jahr 2016 insgesamt um 12,1 Prozent zurückgegangen. Doch der Anteil der Sicherungsfälle ist mit 66,7 Prozent im Vergleich zu 2015 annähernd gleich geblieben. Insgesamt hat die Beschäftigungssicherung in den letzten Jahren auch durch die stärkere Teilhabe wesentlich behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an Umfang und Bedeutung gewonnen.

## Status der Klienten zum Beauftragungsbeginn 2012 – 2016

## Fallzahlen



Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Art der funktionalen Beeinträchtigung 2012 – 2016**

Funktionale Beeinträchtigung	2012		2013		2014		2015		2016	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Seelische	18.341	27,7	19.020	27,7	19.232	27,6	19.615	27,6	17.325	27,5
Neurologische	5.986	9,0	6.225	9,1	6.265	9,0	6.612	9,3	5.952	9,5
Geistige/Lernen	12.304	18,6	13.844	20,1	14.209	20,4	14.648	20,6	11.461	18,2
Hören	8.252	12,5	8.308	12,1	7.978	11,5	7.989	11,2	7.103	11,3
Sehen	2.175	3,3	2.397	3,4	2.550	3,7	2.549	3,6	2.491	4,0
Körperliche (organisch)	8.158	12,3	7.813	11,4	8.142	11,7	8.509	12,0	8.014	12,7
Körperliche (orthopädisch)	10.996	16,6	11.142	16,2	11.200	16,1	11.166	15,7	10.577	16,8
<b>Insgesamt</b>	<b>66.212</b>	<b>100</b>	<b>68.749</b>	<b>100</b>	<b>69.576</b>	<b>100</b>	<b>71.088</b>	<b>100</b>	<b>62.923</b>	<b>100</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung

Ganz anders sieht es im Bereich Arbeitsvermittlung aus. Noch im Jahr 2011 betrug der Anteil von arbeitslosen und arbeitsuchenden Menschen an allen IFD-Klienten 30,6 Prozent. Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen und lag 2016 nur noch bei 14,3 Prozent. Ein Blick auf die Beauftragung bestätigt dieses Bild. Verantworteten die Träger der Arbeitsvermittlung im Jahr 2011 noch rund 12.600 Fälle (18,7 Prozent), so waren es 2016 nur noch 3.300 Fälle (5,2 Prozent). Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit der Verpflichtung der Träger der Arbeitsvermittlung, bei der Beauftragung von Vermittlungsleistungen nach § 45 SGB III das Vergaberecht anzuwenden. Diese Entwicklung ist im Interesse der arbeitsuchenden schwerbehinderten Menschen aus Sicht der BIH durchaus kritisch zu sehen.

Die Zahl der IFD-Klienten aus Schulen und WfbM nahm im Jahr 2016 deutlich ab (minus 7 Prozent). Nachdem in den Jahren 2009 bis 2013 ein starker Anstieg zu verzeichnen war, stagnierten die Zahlen danach. Besonders deutlich war 2016 der Rückgang bei der relativ kleinen Zahl an WfbM-Klienten (minus 28,5 Prozent). Obwohl die Politik große Anstrengungen zur inklusiven Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen unternimmt, bleiben die bisherigen Ergebnisse mehr als bescheiden.

**Unterstützte Personen**

Insgesamt sind die Fallzahlen seit 2005 stark angestiegen. Im Jahr 2016 änderte sich dies jedoch: Die Zahl der vom IFD betreuten Personen sank im Vergleich zum Vorjahr um 12,5 Prozent auf rund 62.100. Der Rückgang bei

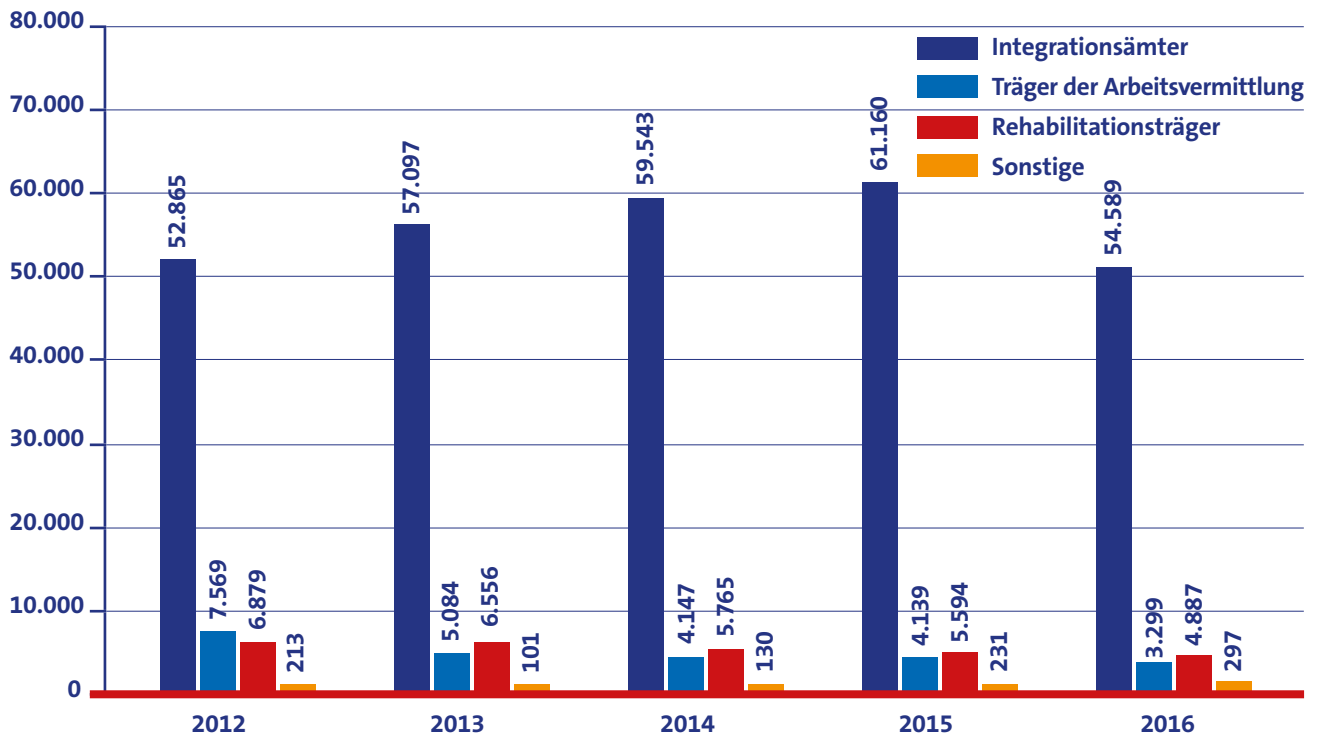
den Vermittlungsaufträgen in den letzten Jahren konnte zum Teil durch weiter steigende Fallzahlen in den Bereichen Sicherung der Beschäftigung und Förderung des Übergangs aus Schule und WfbM kompensiert werden. Auf mittlere Sicht gehen die Integrationsämter davon aus, dass es zu einer verstärkten Nutzung der IFD beim Übergang von der Schule oder der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt kommen wird und damit ein wesentliches Element aus dem Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK wirksam umgesetzt werden kann. Dagegen werden die Sicherungsfälle wahrscheinlich noch weiter abnehmen. Denn rund ein Drittel der IFD-Klienten ist älter als 50 Jahre. Sie scheiden altersbedingt in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben aus.

Die Zusammensetzung der IFD-Klienten entspricht weitgehend den gesetzlichen Zielgruppen (§ 109 SGB IX). Demnach sollen vor allem seelisch und geistig beeinträchtigte Menschen sowie Menschen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbeeinträchtigung zur Sicherung ihrer Teilhabe oder zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes – insbesondere beim Übergang aus Schulen und Werkstätten – durch den IFD unterstützt werden.

In den letzten fünf Jahren ist die Zusammensetzung der Zielgruppen der IFD nach Art der funktionalen Beeinträchtigung entsprechend der stabilen Beauftragungssituation annähernd unverändert geblieben (siehe Tabelle oben). Nach wie vor bilden Menschen mit einer seelischen oder neurologischen Beeinträchtigung mit 37 Prozent die größte Gruppe. An zweiter Stelle folgen Menschen mit einer

## Auftraggeber der IFD 2012 – 2016

Fallzahlen



Quelle: BIH, eigene Erhebung

geistigen oder Lernbeeinträchtigung, ihr Anteil an den IFD-Klienten betrug im Berichtsjahr 18,2 Prozent.

### Auftraggeber

Im Jahr 2016 beauftragten die Träger der Arbeitsvermittlung die IFD nur noch in rund 3.300 Fällen. Dies entspricht einem Rückgang von 19.500 Fällen oder 87 Prozent seit dem Jahr 2010. Als Auftraggeber der IFD spielen sie damit in den meisten Bundesländern kaum noch eine Rolle.

Die Aufträge der Integrationsämter sind dagegen von rund 35.300 im Jahr 2010 auf zunächst 61.160 Fälle im Jahr 2015 überproportional angestiegen. Im Jahr 2016 gab es jedoch auch hier einen erheblichen Beauftragungsrückgang um fast 11 Prozent auf rund 54.600 Fälle. Davon waren rund 40.900 Sicherungs- und 2.150 Vermittlungsaufträge, 11.600 Aufträge dienten der Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten.

Während sich die Aufträge der Integrationsämter zur klassischen Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben sehr gleichmäßig über alle Bundesländer verteilen, gibt es bei den Übergängen aus Schulen und Werkstätten regional große Unterschiede. Diese Bereiche machen beispielsweise in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg mehr

als 25 Prozent der Klienten aus, in anderen Ländern ist diese Zielgruppe derzeit noch nicht oder nur in sehr geringem Umfang vertreten.

Auch die Beauftragungen durch die Rehabilitationsträger sind weiterhin rückläufig: Sie sanken von rund 8.000 Aufträgen im Jahr 2010 auf 4.900 Aufträge im Jahr 2016. Davon dienten 90 Prozent der Vermittlung und nur 10 Prozent der Sicherung.

### Kosten und Finanzierung

Die Gesamtkosten für die IFD sind 2016 trotz leicht rückgängiger Personalausstattung im Vergleich zum Vorjahr um etwa 4 Prozent auf 105,4 Millionen Euro angestiegen. Dies liegt am Tarifabschluss 2016 und an Sonderausgaben für neue Dokumentationssoftware. Die durchschnittlichen Fallkosten betragen 2016 über alle Fälle und Leistungsträger hinweg rund 1.700 Euro. Sie liegen damit um 271 Euro höher als im Vorjahr.

Den Löwenanteil der IFD-Kosten in Höhe von rund 80,2 Millionen Euro trugen 2016 die Integrationsämter – trotz rückläufiger Fallzahlen ein Mehraufwand von fast 3,4 Millionen Euro. Von den Gesamtkosten entfielen auf die Sicherung von Arbeitsverhältnissen knapp 52 Millionen Euro. Mit



25,3 Millionen Euro finanzierten die Integrationsämter in erster Linie Vorhalteleistungen der IFD zugunsten der Rehabilitationsträger sowie die Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt; dazu kam die Erneuerung von EDV-Anwendungen bei den IFD.

Die Integrationsämter mussten bislang die Beauftragung durch andere Leistungsträger stark mitfinanzieren, damit die IFD die Kosten (nach Maßgabe des § 28 SchwbAV) decken konnten. Künftig sollen höhere Kostenpauschalen, die in der „Gemeinsamen Empfehlung Integrationsfachdienste“ im September 2016 vereinbart wurden, eine kostendeckende Refinanzierung ermöglichen.

Bisher ist noch unklar, wie sich die Zahl der Schüler weiterentwickeln wird. Einerseits hat der Bund auf Anregung der Länder das Handlungsfeld 1 (vertiefte Berufsorientierung) der Initiative Inklusion kostenneutral um das Schuljahr 2016/2017 verlängert sowie für die weitere Verstärkung der Beauftragung und (Mit-)Finanzierung der IFD durch die Integrationsämter aus Mitteln der Ausgleichsabgabe die rechtlichen Grundlagen in den §§ 68 Abs. 4 und 102 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 14 SchwbAV geschaffen. Andererseits ist die vom Bund angedachte Lösung für eine gemeinsame Finanzierung auf Basis des § 48 SGB III wegen der damit verbundenen Voraussetzungen (Zertifizierung der IFD nach AZAV, vergaberechtliche Behandlung

und Gruppenbezug anstatt individueller Förderung) in den Ländern umstritten.

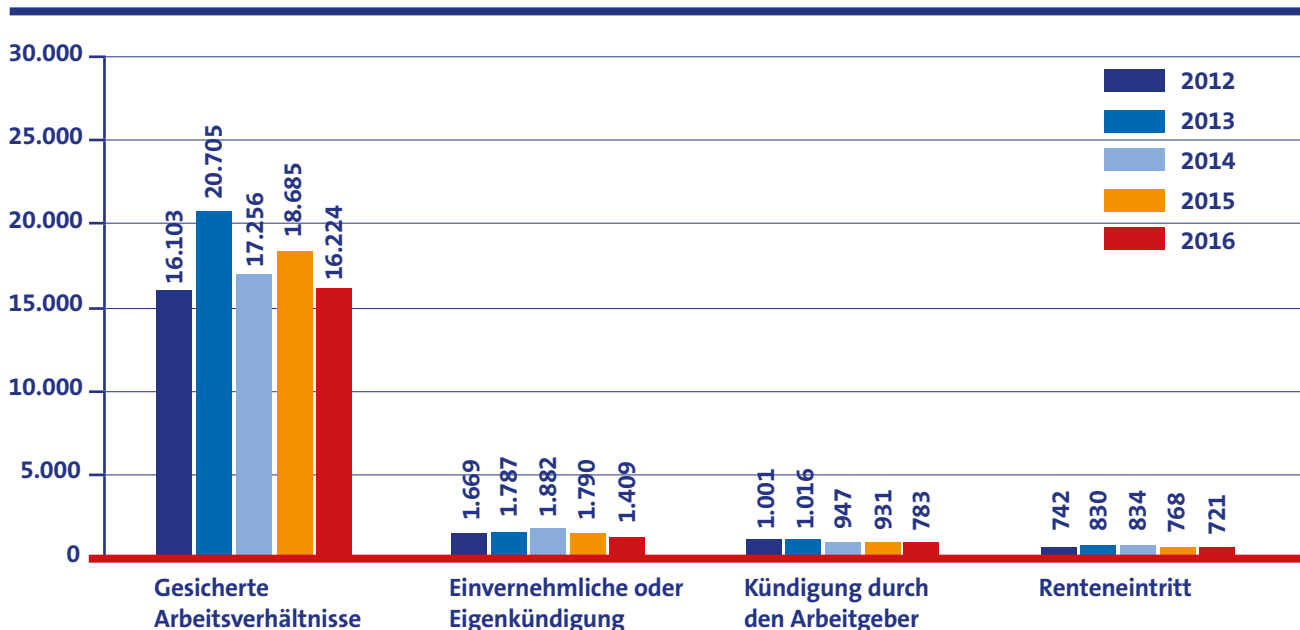
### Ergebnisse: Arbeitsplatzsicherung

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

- Die hohe und über viele Jahre gewachsene Arbeitsmarkt-Präsenz der IFD trägt sehr dazu bei, dass sie als kompetentes und neutrales Unterstützungsangebot auch von den Arbeitgebern allgemein akzeptiert und genutzt werden. Viele Arbeitgeber schalten den IFD immer früher ein. Der Anteil an Fällen, bei denen die Parteien bereits „rettungslos konflikthaft verstrickt“ sind, geht deshalb tendenziell zurück. Insofern sind auch Arbeitgeberkündigungen deutlich geringer als Eigenkündigungen durch Klienten oder einvernehmliche Aufhebungen von Arbeitsverhältnissen (siehe unten).
- Betriebe und Dienststellen greifen immer stärker direkt auf den IFD zurück. Der Anteil der Arbeitgeber bei den „einleitenden Stellen“ steigt seit Jahren kontinuierlich: von 12,2 Prozent im Jahr 2010 auf 16,7 Prozent im Jahr 2016. Dies zeigt, dass Arbeitgeber und die betrieblichen Integrationsteams die Arbeit

## Ergebnisse der abgeschlossenen Fälle – Arbeitsplatzsicherung 2012 – 2016

Fallzahlen



Quelle: BIH, eigene Erhebung

der IFD kennen, schätzen und deshalb auch zunehmend präventiv nutzen.

- Die Quote der erfolgreich gesicherten Arbeitsverhältnisse liegt seit 2010 konstant über 80 Prozent (im Verhältnis zur Gesamtzahl der abgeschlossenen Fälle), im Jahr 2016 waren es rund 85 Prozent. Dies ist ein Beleg für die außergewöhnliche Qualität und das hohe Erfolgsniveau der IFD-Arbeit (siehe unten).

### Ergebnisse: Vermittlung

Klassische Vermittlungsaufträge (Arbeits- und Ausbildungsvermittlung) erhalten die IFD mittlerweile überwiegend von den Rehabilitationsträgern: 2016 waren es rund 4.400 Aufträge. Die Träger der Arbeitsvermittlung rangierten mit rund 3.250 Aufträgen nur noch an zweiter Stelle. Auch die Integrationsämter beauftragten die IFD zum Beispiel mit der Unterstützung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Nicht zuletzt fungieren die Integrationsämter immer wieder

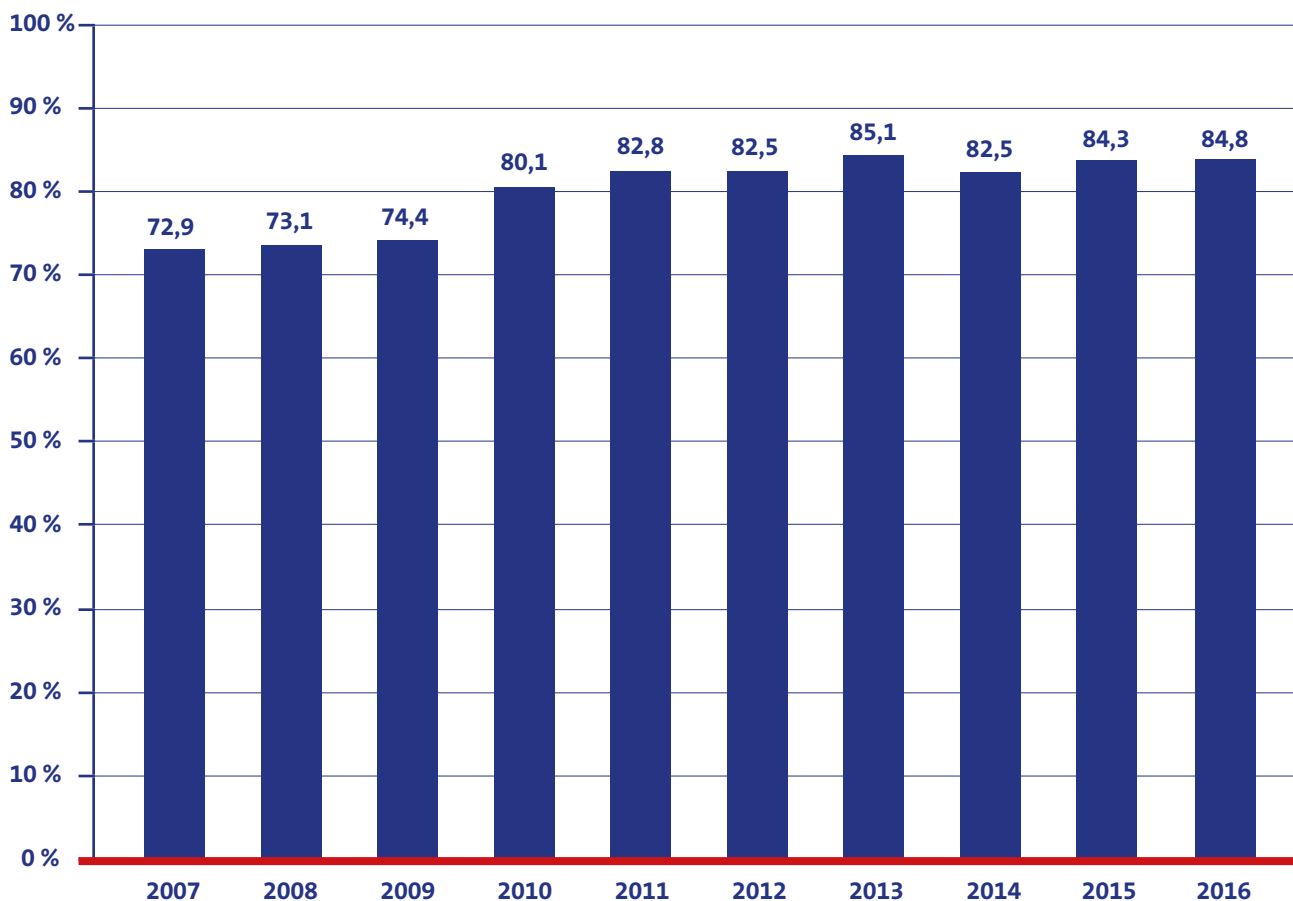
auch als Auffangträger, wenn der vorrangige Träger nicht oder nicht rechtzeitig tätig wurde oder werden konnte. Insgesamt wurden von den Integrationsämtern 2.150 Vermittlungsaufträge erteilt. Dies entspricht einem Rückgang von rund 400 Fällen im Vergleich zum Vorjahr.

Die IFD konnten die Erfolgsquote im Bereich Vermittlung in den letzten Jahren stetig steigern. Die IFD sind durch ihre langjährig aufgebaute fachliche Kompetenz und ihre hohe Arbeitsmarktpresenz überdurchschnittlich gut in der Lage, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen oder Rehabilitanden mit einem hohen fachdienstlichen Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln und die erreichten Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu sichern.

Das Vermittlungsergebnis bezieht sich auf die Beauftragungsfälle in 10 Bundesländern. Es lag 2016 mit rund 2.600 erreichten Arbeitsverhältnissen bei nur noch knapp

### Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse 2007 – 2016

### abgeschlossene Fälle in %



Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Vermittlungsergebnisse 2012 – 2016****Fallzahlen**

	2012	2013	2014	2015	2016
Vermittlungen insgesamt	4.505	3.671	3.711	3.700	2.621
davon Übergänge Schule/WfbM	587	632	720	718	402

Quelle: BIH, eigene Erhebung

9.000 arbeitslosen Klienten auf einem vergleichbaren Niveau zu den sehr erfolgreichen Vorjahren. Die Vermittlungsquote lag in diesen Ländern erneut bei mehr als 33 Prozent. Dies ist gemessen an den besonderen Vermittlungshemmnissen dieser Personengruppe ein ganz außergewöhnliches Ergebnis. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, warum die Politik bei einer anhaltend überproportional hohen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen die Nutzung der IFD durch die Träger der Arbeitsvermittlung nicht stärker befördert. Die BIH ist an einem ergebnisoffenen Dialog im Interesse der betroffenen Personen sehr interessiert.

**Ergebnisse: Übergänge aus Schulen und WfbM**

Die Vermittlungsergebnisse für Übergänger aus Schulen und WfbM werden getrennt erhoben. 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 sind schon seit längerem rückläufig, im letzten Jahr um 28,5 Prozent. Die IFD werden im Bereich Übergang Schule – Beruf in 10 Ländern und im Bereich Übergänge aus WfbM in 9 Ländern beauftragt. In 7 Ländern erhalten die IFD beide Aufträge.

Mit nur noch 402 erreichten Arbeitsverhältnissen aus Schulen und Werkstätten im Jahr 2016 blieben die IFD unter ihren Möglichkeiten. Dies hängt insbesondere mit auslaufenden Mandaten zusammen. Die Vermittlungserfolge der einzelnen Länder beim Übergang Schule – Beruf liegen allerdings immer noch sehr weit auseinander. Dies liegt vor allem daran, dass es in den meisten Ländern keine fest vereinbarten Strukturen 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. Am meisten bemängeln Arbeitgeber jedoch, dass sie mit Beschäftigten aus dieser Personengruppe nach anfänglichen Erfolgen allein gelassen werden. Dies bedeutet, dass nachhaltige Erfolge beim Übergang Schule – Beruf nur erzielt werden können, wenn

Arbeitgebern langfristig und zuverlässig professionelle „Kümmerer“ zur Seite stehen. Beratung ist vielfach vorhanden, es fehlt an qualifizierter Begleitung. Und genau diese Funktion hat der Gesetzgeber eindeutig den IFD zugewiesen. Was diesbezüglich möglich ist, zeigen eindrucksvoll die Ergebnisse aus Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz.

**Entwicklung der Integrationsfachdienste (IFD) 2012 bis 2016**

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 Arbeitsmarktes nicht, noch nicht oder noch nicht wieder gerecht werden, so zu beschäftigen und zu qualifizieren, dass ihnen der Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. Die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist eine Anforderung der UN-Behindertenrechtskonvention und der dort formulierten Inklusion (vgl. 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 2016 gab es laut BAG WfbM 680 Hauptwerkstätten. Zu diesem Zeit-

punkt waren rund 308.700 schwerbehinderte Menschen in diesen Werkstätten beschäftigt, davon rund 30.000 im Berufsbildungsbereich und etwa 261.500 im Arbeitsbereich. Mehr als 17.000 waren so stark behindert, dass sie einer besonderen Betreuung, Förderung und Pflege bedurften. Rund 76 Prozent der Werkstattbeschäftigten waren geistig behindert, 21 Prozent hatten eine psychische Behinderung und etwa 3 Prozent waren von einer Körperbehinderung betroffen.

### Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

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

markt bietet diesen Menschen die Perspektive zu einer selbstständigen Lebensführung mit eigenem Gehalt und damit der Möglichkeit, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Mehr Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegen auch im Interesse der öffentlichen Haushalte, wenn das gegenwärtige System der WfbM in Zukunft finanzierbar bleiben soll.

### Gesamtförderung

Die Integrationsämter fördern die Werkstätten und ihre Wohnstätten investiv, um über diesen Weg jene schwerbehinderten Menschen zu unterstützen, für die eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht oder noch nicht möglich ist. Allerdings ist die institutionelle Förderung für die Integrationsämter nachrangig (vgl. § 14 Abs. 2 SchwbAV). Ob überhaupt und in welcher Höhe gefördert wird, ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. 2016 betrug der Anteil dieser Förderung an den Gesamtausgaben der Integrationsämter 9 Prozent. Mit 47,6 Millionen Euro – rund 800.000 Euro weniger als im Vorjahr – wurden 406 Einrichtungen gefördert. Mehr als die Hälfte davon, 25,2 Millionen Euro, erhielten die WfbM. Fast genauso viel wie 2015. An die Wohnstätten gingen rund 21,2 Millionen Euro – 620.000 Euro mehr als 2015.

### Institutionelle Förderung 2014 – 2016

Leistungen	2014		2015		2016	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Einrichtungen nach § 30 Abs. 1 Nr. 1 - 3 SchwbAV	1,10	9	0,56	3	0,22	5
Werkstätten für behinderte Menschen (inkl. Förderung von Blindenwerkstätten)	32,99	327	25,47	308	25,23	318
Wohnstätten für behinderte Menschen	22,33	64	20,53	65	21,15	61
Leistungen für den laufenden Betrieb	1,43	26	1,81	25	0,99	22
<b>Insgesamt</b>	<b>57,85</b>	<b>426</b>	<b>48,37</b>	<b>401</b>	<b>47,59</b>	<b>406</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung



# PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

# 4



**D**as Schwerbehindertenrecht enthält drei wichtige Instrumente, die der Beschäftigungssicherung dienen: die Präventionspflichten der Arbeitgeber, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und nicht zuletzt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.

#### 4.1 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber sind nach § 84 Abs. 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 Gesundheitsprävention ist der Arbeitgeber auch bei verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden können, zur

Prävention verpflichtet. Dasselbe gilt für die Durchführung eines BEM bei gesundheitsbedingten Schwierigkeiten von Beschäftigten (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

#### Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

#### Leistungen des 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 genutzt: Im Jahr 2007, in dem diese Zahlen erstmals ausgewiesen

#### Präventionsfälle 2014 – 2016

	2014	2015	2016
Prävention nach § 84 Abs. 1 SGB IX	5.244	6.111	5.731
Frauen	2.084	2.262	2.216
▪ Betriebsbedingte Gründe	440	932	457
Frauen	160	268	177
▪ Verhaltensbedingte Gründe	390	558	432
Frauen	134	164	150
▪ Personenbedingte Gründe	4.152	4.393	4.636
Frauen	1.686	1.737	1.812
▪ Gründe nicht ausgewiesen	262	228	206
Frauen	104	93	77
Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX	813	995	1.124
Frauen	357	439	483
<b>Prävention insgesamt</b>	<b>6.057</b>	<b>7.106</b>	<b>6.855</b>
Frauen	2.441	2.701	2.699

Quelle: BIH, eigene Erhebung

**Abgeschlossene Präventionsverfahren 2016**

in %

	Beendigung nach umfangreicher Beratung	Weiterbearbeitung als Kündigungsfall	Weiterbearbeitung als Leistungsfall	Weiterleitung an Reha-Träger
Betriebsbedingte Präventionsverfahren	55	29	14	2
Verhaltensbedingte Präventionsverfahren	63	24	11	2
Personenbedingte Präventionsverfahren	59	12	26	3
Betriebliches Eingliederungsmanagement	62	17	16	6

Quelle: BIH, eigene Erhebung

wurden, lag die Zahl der Präventionsfälle bei 2.737. Im Jahr 2016 wurden die Integrationsämter in 6.855 Präventionsfällen von den Betrieben hinzugezogen (darunter 1.124 BEM-Fälle) – eine Steigerung um rund 250 Prozent.

**Abgeschlossene Präventionsverfahren**

Die Zahl von fast 7.000 abgeschlossenen Präventionsverfahren zeigt, dass die Maßnahmen zur betrieblichen Prävention in der Praxis eingesetzt werden und wirken. So wurden 60 Prozent dieser Präventionsfälle nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen erfolgreich beendet. Bei fast 17 Prozent wurden Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährt, um den Arbeitsplatz zu sichern. Bei lediglich 20 Prozent der Fälle kam es anschließend zu einem Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung. Die Auswertung zeigt also, dass die betriebliche Prävention – unabhängig von den Gründen – und das BEM erfolgreich sind.

**4.2 Besonderer Kündigungsschutz**

**Der besondere Kündigungsschutz fordert, dass ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, einem schwerbehinderten Beschäftigten zu kündigen, zuvor die Zustimmung des Integrationsamts einholen muss. Dass der Kündigungsschutz schwerbehinderte Beschäftigte aber nicht – wie manchmal von Arbeitgebern behauptet – unkündbar macht, zeigen auch 2016 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.

Bei betriebsbedingten Kündigungen hat das Integrationsamt kaum Handlungsspielraum, um eine Kündigung abzuwenden. Ähnliches trifft auf eine behinderungsunabhängige verhaltensbedingte Kündigung zu. Ganz anders sieht es aus, wenn der Arbeitsplatz aus Gründen gefährdet ist, die mit einer Krankheit oder einer Behinderung zusammenhängen. In diesen Fällen kann das Integrationsamt die Betriebe im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bei der Lösung der Probleme unterstützen. Sein Angebot besteht vor allem aus einer umfassenden Klärung des Sachverhalts, vor allem der behinderungsspezifischen Aspekte, aus technischer Beratung, personeller Unterstützung (zum Beispiel durch einen Integrations-

**Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen 2014 – 2016****Neuanträge nach Bundesländern**

Integrationsämter		2014	+/- in % ▶	2015	+/- in % ▶	2016
Baden-Württemberg		3.035	-2,31	2.965	-3,60	2.862
	Frauen	1.150	-5,83	1.083	-5,45	1.027
Bayern		3.931	-3,82	3.781	-6,24	3.559
	Frauen	1.604	-2,74	1.560	-15,81	1.347
Berlin		1.165	-7,64	1.076	-0,37	1.072
	Frauen	531	-0,75	527	-3,13	511
Brandenburg		678	-0,88	672	-0,75	667
	Frauen	278	2,16	284	0,00	284
Bremen		226	12,39	254	1,93	259
	Frauen	100	10,00	110	8,33	120
Hamburg		633	-11,56	561	10,38	626
	Frauen	284	-10,56	254	12,11	289
Hessen		2.459	9,92	2.703	-7,86	2.506
	Frauen	943	12,41	1.060	-12,17	945
Mecklenburg-Vorpommern		471	2,76	484	-8,28	447
	Frauen	217	-12,44	190	-4,40	182
Niedersachsen		1.878	-8,73	1.714	-0,59	1.704
	Frauen	711	-14,77	606	0,82	611
Nordrhein-Westfalen		3.421	-4,91	3.253	1,51	3.303
Rheinland	Frauen	1.203	4,90	1.262	-5,87	1.192
Nordrhein-Westfalen		3.021	-2,52	2.945	-10,18	2.673
Westfalen-Lippe	Frauen	967	4,65	1.012	-10,72	914
Rheinland-Pfalz		911	10,43	1.006	-0,80	998
	Frauen	335	12,24	376	9,62	416
Saarland		277	-0,72	275	-25,57	219
	Frauen	89	11,24	99	-25,32	79
Sachsen		1.149	-8,79	1.048	-0,87	1.039
	Frauen	492	-15,85	414	10,00	460
Sachsen-Anhalt		557	2,51	571	-4,20	548
	Frauen	251	-16,33	210	7,08	226
Schleswig-Holstein		630	0,16	631	-26,71	498
	Frauen	261	2,30	267	-35,53	197
Thüringen		791	-5,18	750	-11,61	672
	Frauen	332	-4,52	317	-10,45	287
<b>Insgesamt</b>		<b>25.233</b>	<b>-2,16</b>	<b>24.689</b>	<b>-4,38</b>	<b>23.652</b>
	Frauen	9.748	-1,20	9.631	-5,99	9.087

Quelle: BIH, eigene Erhebung

fachdienst), 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 2016 gegenüber dem Vorjahr um 4,4 Prozent zurückgegangen. Insgesamt wurden rund 23.700 Anträge gestellt. Dabei gab es teilweise große regionale Unterschiede (siehe Tabelle auf S. 46).

### Kündigungsgründe

Bei der Hälfte der ordentlichen Kündigungen (rund 9.300 Anträge) wurden 2016 betriebsbedingte Gründe angegeben, wie etwa Betriebsauflösungen, Insolvenzen, wesent-

liche Betriebseinschränkungen oder der Wegfall von Arbeitsplätzen. Behinderungsbedingte Gründe, also Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- und behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen, machten 30 Prozent (rund 5.600 Anträge) aus.

Die meisten außerordentlichen Kündigungen (71 Prozent oder rund 2.700 Anträge) wurden mit dem persönlichen Verhalten des Beschäftigten begründet. Der Anteil krankheits- oder behinderungsbedingter Gründe betrug hier 16 Prozent (knapp 600 Anträge).

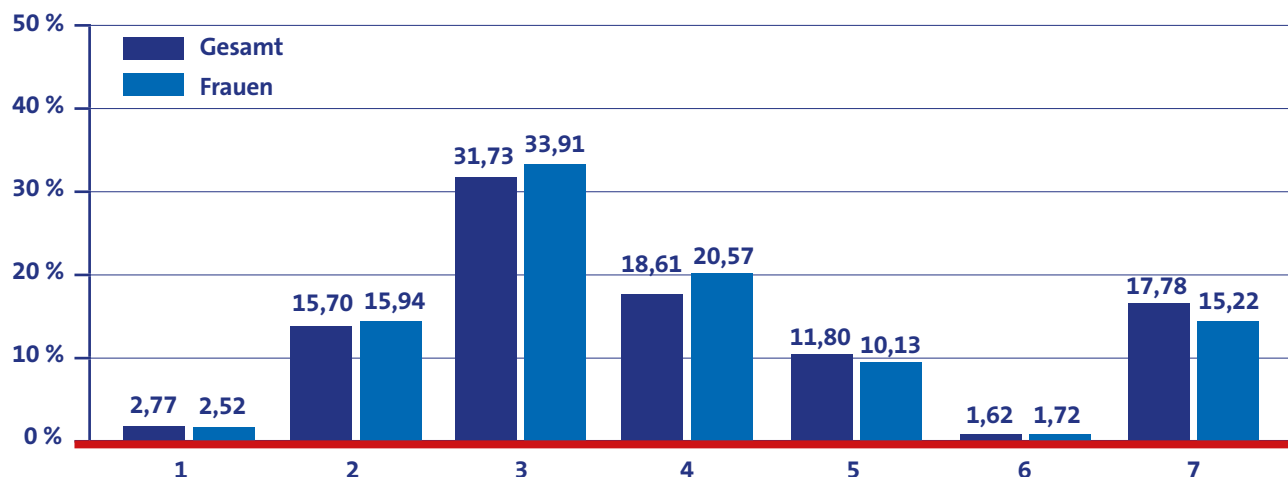
### Abgeschlossene Verfahren

Die Gesamtzahl der Kündigungsschutzverfahren setzt sich zusammen aus den Zahlen für die ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen, die Änderungskündigun-

## Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2016

Fälle insgesamt 18.599, davon Frauen 7.223

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



gen (Kündigung mit Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen) und den erweiterten Beendigungsschutz schwerbehinderter Menschen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle des Eintritts teilweiser oder zeitlich befristeter Erwerbsminderung, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Dazu kommen diejenigen Verfahren, bei denen sich während der Überprüfung herausstellte, dass der besondere Kündigungsschutz nicht bestand, zum Beispiel aufgrund fehlender Gleichstellung (Negativattest).

Im Jahr 2016 konnten nach Abschluss von insgesamt 23.514 Kündigungsschutzverfahren 4.608 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen erhalten werden, das sind 20 Prozent oder jedes fünfte Arbeitsverhältnis. Zum

Vergleich: 2012 waren es 18 Prozent, 2013 rund 19 Prozent, 2014 und 2015 jeweils 22 Prozent.

### Wirkung des Kündigungsschutzes

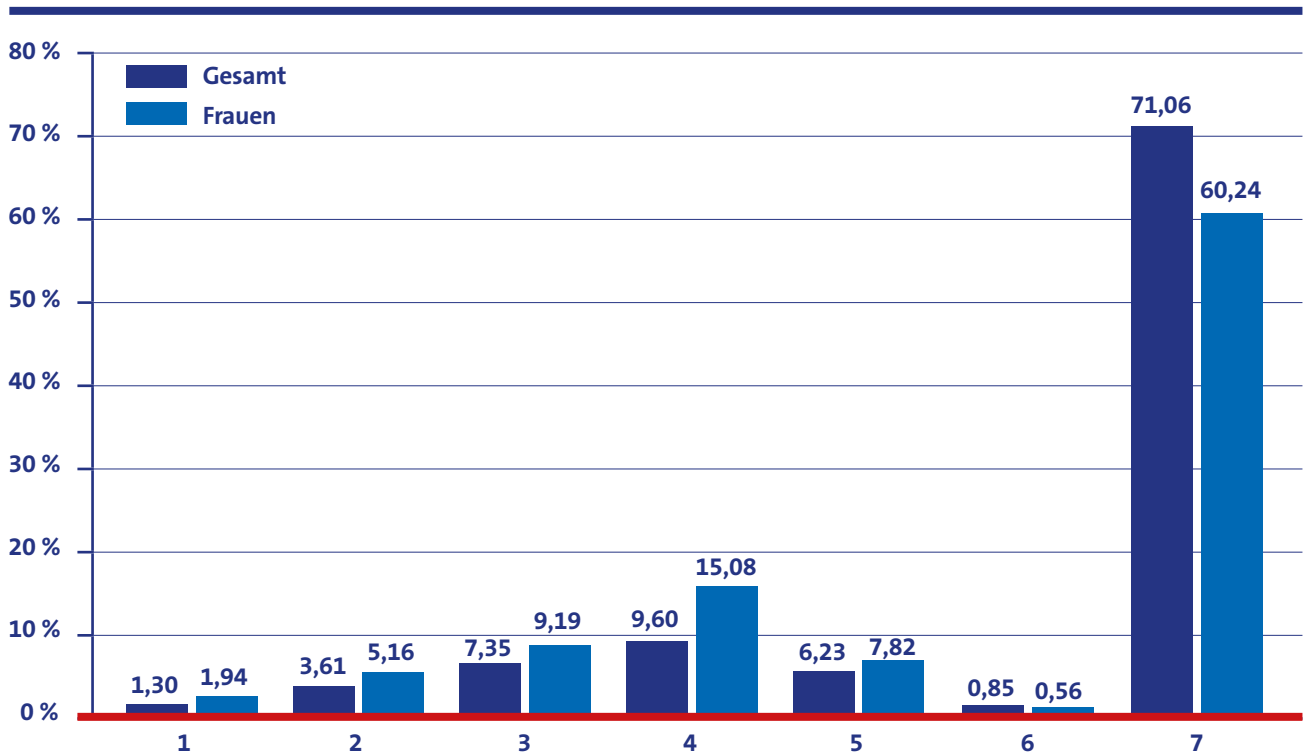
Etwa 70 Prozent aller ordentlichen Kündigungsverfahren sind im Jahr 2016 letztlich unstreitig verlaufen, weil entweder der Arbeitgeber seinen Kündigungsantrag zurückgenommen hat, der Betroffene die Kündigung akzeptiert hat oder beide Seiten einen Aufhebungs- oder Änderungsvertrag geschlossen haben.

Aus diesen Ergebnissen abzuleiten, dass der besondere Kündigungsschutz seine Wirkung verfehlt, wäre eine falsche Einschätzung. Denn demgegenüber stehen die Verfahren, in denen durch den Einsatz wirkungsvoller Hilfen

## Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2016

Fälle insgesamt 3.770, davon Frauen 1.240

in %



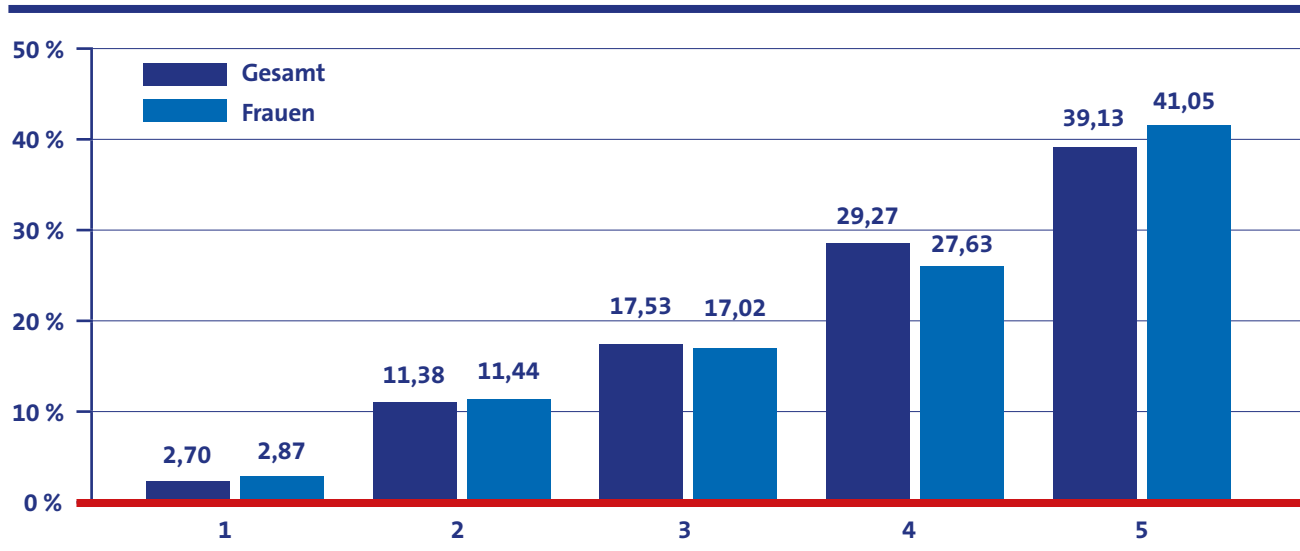
- 1 Wesentliche Betriebseinschränkung
- 2 Betriebsauflösung/-stilllegung, Insolvenzen
- 3 Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen
- 4 Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit
- 5 Leistungseinschränkung wegen Krankheit und Behinderung
- 6 Behinderungsunabhängige Leistungseinschränkung
- 7 Verhaltensbedingte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

Quelle: BIH, eigene Erhebung

### Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2016

Fälle insgesamt 18.599, davon Frauen 7.223

in %



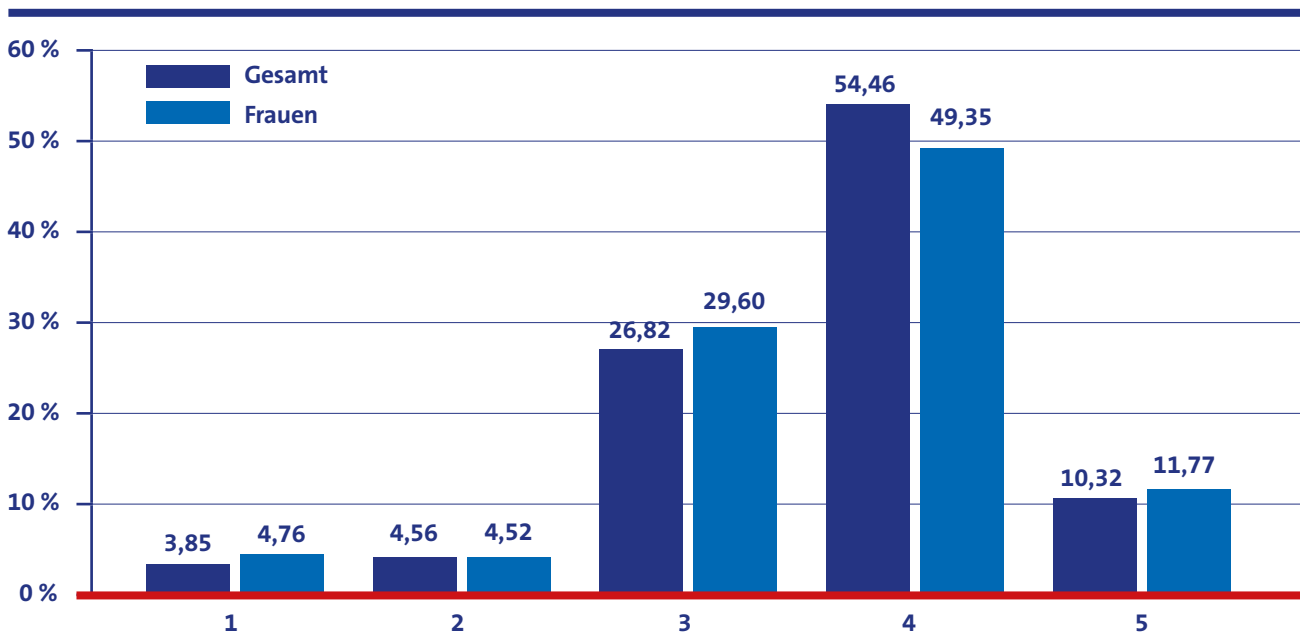
- 1 Negativattest (der besondere Kündigungsschutz findet keine Anwendung)
- 2 Aufhebungs-, Änderungsvertrag und andere Gründe des Ausscheidens
- 3 Erhalt des Arbeitsplatzes
- 4 Zustimmung ohne Einverständnis des schwerbehinderten Menschen
- 5 Zustimmung mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen

Quelle: BIH, eigene Erhebung

### Außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2016

Fälle insgesamt 3.770, davon Frauen 1.240

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

Quelle: BIH, eigene Erhebung

die aufgetretenen Schwierigkeiten behoben und somit zum Erhalt des Arbeitsplatzes unter verbesserten Rahmenbedingungen beigetragen werden konnte.

Ohne den besonderen Kündigungsschutz, der den Integrationsämtern als „Türöffner“ in die Betriebe und Dienststellen dient, bestünde viel seltener die Möglichkeit, zum

Beispiel Maßnahmen 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 2016 – Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes

	Ordentliche Kündigung		Außer-ordentliche Kündigung		Änderungs-kündigung		Erweiterter Beendigungs-schutz		Alle Verfahren	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Erhalt des Arbeitsplatzes	3.260	17,53	1.011	26,82	204	29,06	133	30,02	4.608	19,60
Frauen	1.229	17,02	367	29,60	93	29,81	91	27,74	1.780	19,55
Verlust des Arbeitsplatzes	14.837	79,77	2.614	69,34	478	68,09	237	53,50	18.166	77,26
Frauen	5.787	80,12	814	65,65	207	66,35	184	56,10	6.992	76,81
Kein Kündigungsschutz nach dem SGB IX*	502	2,70	145	3,85	20	2,85	73	16,48	740	3,15
Frauen	207	2,87	59	4,76	12	3,85	53	16,16	331	3,64
<b>Insgesamt</b>	<b>18.599</b>	<b>100,00</b>	<b>3.770</b>	<b>100,00</b>	<b>702</b>	<b>100,00</b>	<b>443</b>	<b>100,00</b>	<b>23.514</b>	<b>100,00</b>
Frauen	7.223	100,00	1.240	100,00	312	100,00	328	100,00	9.103	100,00

\* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: BIH, eigene Erhebung



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

### 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 2016 wurden insgesamt 1.481 Kurse und Informationsveranstaltungen angeboten – 86 Veranstaltungen weniger als 2015. Gleichzeitig sank die Zahl der Teilnehmer gegenüber 2015 um 409 auf 36.748 Personen. Von den Integrationsämtern alleine durchgeführt wurden 973 Veranstaltungen, 75 weniger als im Vorjahr. Davon waren 257 Grund- und Aufbaukurse sowie 716 Informationsveranstaltungen. Zusammen ergaben sie 1.823 Schultage. Die Veranstaltungen der Integrationsämter besuchten 16.330 Teilnehmer, 783 weniger als 2015.

Die Zahl der Veranstaltungen, die die Integrationsämter gemeinsam mit anderen Trägern ausrichteten, lag 2016 bei 128 – 96 Veranstaltungen weniger als 2015. Gleichzei-

tig stieg im Vergleich zum Vorjahr die Teilnehmerzahl um 3.562 auf 9.738 Personen. Der deutliche Anstieg der Teilnehmerzahl erklärt sich unter anderem damit, dass der Anteil größerer Veranstaltungen von Verbänden oder Gewerkschaften zugenommen und der Anteil von „Inhouse-Seminaren“ mit üblicherweise kleinen Teilnehmergruppen zurückgegangen ist.

Weiterhin beteiligten sich die Integrationsämter 2016 zum Beispiel mit Referenten an 380 Veranstaltungen anderer Träger – 85 Veranstaltungen mehr als 2015. Diese Informationsangebote nahmen 10.680 betriebliche Funktionsträger wahr – 3.188 Teilnehmer weniger als 2015.

Die Kurse und Informationsveranstaltungen der Integrationsämter werden überwiegend von Schwerbehindertenvertretungen besucht. Diese machten 2016 rund 58 Prozent aller Teilnehmer aus. 7 Prozent der Teilnehmer waren Arbeitgeberbeauftragte und 6 Prozent Betriebs- oder Personalräte. Bei den übrigen 29 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.

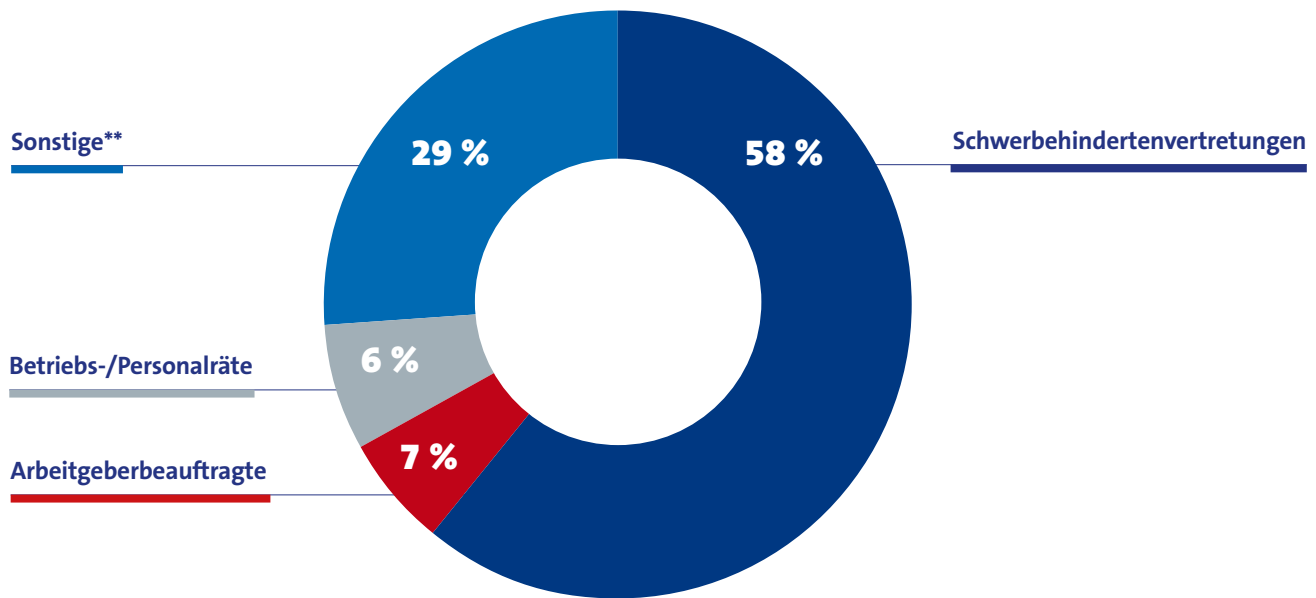
### Kurse und Informationsangebot 2016

	Veranstaltungen	Teilnehmer
Vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltungen:	973	16.330
▪ Grund- und Aufbaukurse	257	3.962
▪ (Informations-)Veranstaltungen	716	12.368
▪ Schultage (insgesamt)	1.823	
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:	128	9.738
▪ Tagesveranstaltungen	121	4.632
▪ Mehrtägige Veranstaltungen	7	5.106
Beteiligung des Integrationsamts an Veranstaltungen anderer Träger	380	10.680
<b>Insgesamt</b>	<b>1.481</b>	<b>36.748</b>

Quelle: BIH, eigene Erhebung



## Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten der Integrationsämter 2016\*



\* vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltung

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

Quelle: BIH, eigene Erhebung

### Messen und Veranstaltungen

Es besteht nach wie vor ein großer Informationsbedarf bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und ihrer Förderung. Deswegen beteiligen sich die Integrationsämter regelmäßig an Veranstaltungen von Behindertenverbänden, an Fachmessen und an Veranstaltungen zur betrieblichen Prävention, um ihr Beratungs- und Leistungsangebot vorzustellen. Auch 2016 waren sie auf Messen und Veranstaltungen vertreten, die sich an behinderte Menschen richteten, wie etwa die REHACARE in Düsseldorf, die REHAB in Karlsruhe, die ConSozial in Nürnberg und alle zwei Jahre die MITEINANDER LEBEN in Berlin.

Die Integrationsämter beteiligten sich aber auch an Messen, bei denen arbeitsmarktpolitische Themen im Vordergrund standen und vor allem Arbeitgeber, Personalverantwortliche und betriebliche Interessenvertreter angesprochen wurden, zum Beispiel bei der Messe PERSONAL Süd in Stuttgart, der mitteldeutschen Handwerksmesse in Leipzig sowie der Messe KarriereStart in Dresden.

### Zukunftswerkstatt

Im September 2017 veranstaltete die BIH zum zweiten Mal eine Zukunftswerkstatt. Zu der 2-tägigen Fachtagung in Bad Honnef waren engagierte Vertrauenspersonen und

Beauftragte des Arbeitgebers als Gäste eingeladen. Die Integrationsämter selbst waren mit Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Bundesgebiet vertreten. Gemeinsam diskutierten Fachleute und betriebliche Funktionsträger darüber, wie Inklusion in den Betrieben vorangebracht werden kann. In 5 Workshops wurden Lösungsansätze erarbeitet. Dabei ging es um die Themen: Prävention, Inklusionsvereinbarungen, Inklusionsteam, Arbeit 4.0 und individuelle Begleitung am Arbeitsplatz.

### Publikationen

Das zentrale Publikationsorgan der Integrationsämter ist die Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf, die vierteljährlich mit einer Auflage von rund 203.000 Exemplaren erscheint. Eine der wichtigsten Aufgaben der ZB ist es, das überwiegend ehrenamtlich arbeitende betriebliche Integrations-team bei seiner Arbeit zu unterstützen.

Die vergangenen Monate standen ganz im Zeichen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG). In der ZB 1/2017 – einer EXTRA-Ausgabe zum BTHG – nahmen Fachleute aus Politik, Wissenschaft und den Integrationsämtern Stellung. Mit den Auswirkungen des BTHG auf das Schwerbehindertenrecht befasste sich das ZB info „Das neue SGB IX“. Es fasste die wichtigsten gesetzlichen Änderungen zusammen und erklärte, was sie für die Praxis bedeuten.

Thematischer Schwerpunkt im Jahr 2016 war die betriebliche Prävention. Denn sie gewinnt in der Praxis zunehmend an Bedeutung. Dies hat mit dem demografischen Wandel zu tun: Es gibt immer mehr Erwerbstätige, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters von einer Behinderung betroffen sind. Die ZB 2/2016 („Betriebliche Prävention“) zeigte, wie Betriebe gegensteuern können, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Auch bei psychischen Erkrankungen gibt es immer mehr Möglichkeiten zur Prävention und Unterstützung im Betrieb – das machte die ZB 3/2016 („Sucht und Psyche“) deutlich. Der sich abzeichnende tief greifende Wandel der Arbeitswelt – viel diskutiert unter dem Stichwort Arbeit 4.0 – stellt nicht nur Arbeitgeber, sondern auch die betrieblichen Interessenvertretungen vor neue Herausforderungen. Ihnen empfahl die ZB 4/2016 („Aktive Betriebsratsarbeit“), von Inklusion zu lernen: Denn die Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen können Wege aufzeigen, die Arbeitswelt von morgen human zu gestalten.

Die Pocket-Reihe „ZB Ratgeber“ wurde 2016 um die Themen Ausgleichsabgabe und Leistungen der Integrationsämter erweitert. Im Zuge des BTHG haben die Integrationsämter 2017 eine Reihe von BIH-Medien aktualisiert. Dazu gehörte auch das Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf, das im Frühjahr 2018 veröffentlicht wird. Unter dem Titel „ZB Recht SGB IX“ ist der aktuelle Gesetzestext einschließlich wichtiger Verordnungen erschienen. Darüber hinaus wurden 2017 die Medien zur SBV-Wahl im kommenden Jahr vorbereitet.

### Online-Angebote

Auch die Internetseite der Integrationsämter wird beständig weiterentwickelt und ausgebaut. 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.

2016/2017 war das neue SGB IX ein thematischer Schwerpunkt. Alle dazugehörigen Medienangebote der Integrationsämter präsentiert die Seite BIH INFO. Ein weiteres neues Themendossier ist BAG KOMPAKT für Beauftragte des Arbeitgebers ([www.integrationsaemter.de/bag](http://www.integrationsaemter.de/bag)).

Ausgewählte Praxisbeispiele der ZB werden regelmäßig als Audio-Slideshows veröffentlicht. In einem neuen Clip erzählen ein Schwerbehindertenvertreter und die Mitglieder eines BEM-Teams von ihren Erfahrungen mit betrieblicher Prävention.

Im BIH Forum beantworten Fachleute Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Der Bereich „Online-Beratung“ im Forum richtet sich gezielt an Betroffene, die Rat und Unterstützung in beruflichen Fragen suchen. Das BIH Forum insgesamt verzeichnet eine positive Entwicklung. Über 12.000 Nutzer haben sich bislang registriert. Die Besuchs- und Zugriffszahlen auf [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) haben ein hohes Niveau erreicht: 2016 gab es mehr als 940.000 Besuche und 5,7 Millionen Seitenaufrufe.

### BIH LeistungsNavi


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



Schnell und einfach die passende Förderung finden: der LeistungsNAVI macht's möglich.



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



**BIH** INTEGRATIONSÄMTER

» HAUPTFÜRSORGESTELLEN

Behinderung & Beruf Suche

AKTUELL
KONTAKT
LEISTUNGEN
INFOTHEK
AKADEMIE
FORUM

**BIH INFO**

THEMEN KOMPAKT  
NEUERSCHEINUNGEN

---

**Anmeldung**


E-Mail-Adresse:

Kennwort:

Anmelden

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


Kennwort vergessen?



**ZB 3-2017  
Multiple Sklerose  
Den Einzelfall betrachten**


Die „Krankheit mit 1.000 Gesichtern“ wird Multiple Sklerose oft genannt. So unterschiedlich ihr Verlauf, so groß ist die Chance, nach der Diagnose noch lange beruflich aktiv zu sein.

Weitere Themen: Interview mit Cartoonist Phil Hubbe  
+++ Inkludierte Gefährdungsbeurteilung +++  
Vereinbarung zwischen BA und BIH



**Machen Sie mit!  
SBV-Umfrage**


Die Uni Köln führt eine Online-Umfrage zum Projekt „Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken“ durch. Untersucht werden Faktoren für gelingende Kooperationen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.



**Neues Angebot  
BIH LeistungsNAVI**

Schnell und einfach die passende Förderung finden? Mit dem LeistungsNAVI kein Problem!

- Leistungen für Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer
- auf PC, Tablet oder Smartphone
- kostenlos und barrierefrei




**BA-BIH-Vereinbarung  
Gemeinsam für Inklusion**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die BIH wollen künftig enger zusammenarbeiten. Eine entsprechende Vereinbarung wurde am 13. Juni 2017 in Berlin unterzeichnet.

**Der direkte Weg zu Ihrem Integrationsamt:**


PLZ (Arbeitsort) eingeben  ▶

**Unser Partner:**



**Bundesagentur  
für Arbeit**

**Neuerungen im SGB IX:**




**Fragen? Probleme?**

**ONLINE BERATUNG**

**Hinweise für Flüchtlinge**

**NOTES FOR REFUGEES**

**Fachlexikon online**



www.integrationsaemter.de



# BIH-VORSTAND

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

Kontakt: [bih@integrationsaemter.de](mailto:bih@integrationsaemter.de)  
[www.integrationsaemter.de/bih](http://www.integrationsaemter.de/bih)



## Christoph Beyer

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



## Simone Wuschech

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



## Michael Alber

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



## Karl-Friedrich Ernst

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



## David Geduldig

Leitung des Amtes für Versorgung und Integration Bremen



## Reinhard Urban

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



## Thomas Niermann

Leiter der Hauptfürsorgestelle und des Integrationsamts beim Landeswohlfahrtsverband Hessen in Kassel



# VORSITZENDE DER BIH-AUSSCHÜSSE

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



Foto: Thomas Mehncke

## **Fachausschuss Schwerbehindertenrecht Simone Wuschech**

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



Foto: Paul Esser

## **Arbeitsausschuss Integrationsbegleitung Klaus-Peter Rohde**

Abteilungsleiter für Integrationsbegleitung, Integrationsprojekte im Fachbereich Integrationsamt des Landschaftsverbands Rheinland in Köln



Foto: KVS

## **Fachausschuss Kriegsoferfürsorge Reinhard Urban**

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



Foto: privat

## **Arbeitsausschuss Integrationsprojekte Christiane Seidler**

Sachbearbeiterin beim Zentrum Bayern Familie und Soziales Integrationsamt in Bayreuth



Foto: Ralf K. Wegst

## **Arbeitsausschuss Information und Bildung Rosita Schlembach**

Stellvertretende Leiterin des Integrationsamts beim Landeswohlfahrtsverband Hessen in Kassel



Foto: Andreas Hagedorn

## **Arbeitsausschuss Technische Beratungsdienste Dr. Carsten Brausch**

Leiter des Technischen Beratungsdienstes im Fachbereich Integrationsamt des Landschaftsverbands Rheinland in Köln



# VORSITZENDE DER BIH-AUSSCHÜSSE



## **Arbeitsausschuss**

### **BIH-Systeme**

#### **Michael Rentsch**

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



## **Arbeitsausschuss**

### **Rechtsfragen**

#### **Eva Jäger-Kuhlmann**

Referatsleiterin beim Integrationsamt des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe in Münster



## **Arbeitsausschuss**

### **Kriegsopferfürsorge –**

#### **Empfehlungen**

#### **Antje Cronenberg**

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

# QUELLENVERZEICHNIS

**Für die Erarbeitung des BIH-Jahresberichts 2016|2017 wurden neben eigenen Erhebungen der BIH die folgenden Quellen genutzt.**

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

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster 2014  
[www.integrationsaemter.de/fachlexikon](http://www.integrationsaemter.de/fachlexikon)

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

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2016  
[statistik.arbeitsagentur.de](http://statistik.arbeitsagentur.de) > Statistische Analysen > Berichte „Analyse Arbeitsmarkt“

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

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2016  
[www.bagwfbm.de/file/1056/](http://www.bagwfbm.de/file/1056/)

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

Hrsg. BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V., Frankfurt am Main 2016  
[www.bagwfbm.de/file/1055/](http://www.bagwfbm.de/file/1055/)

## **Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik – Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2015**

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2017  
[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) > Zahlen & Fakten > Gesellschaft & Staat > Gesundheit > Behinderte Menschen

## **BIH-Empfehlungen**

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

## **BIH-Jahresberichte**

2013|2014, 2014|2015, 2015|2016  
Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Münster  
[www.integrationsaemter.de/jahresbericht](http://www.integrationsaemter.de/jahresbericht)

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

Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2017  
[statistik.arbeitsagentur.de](http://statistik.arbeitsagentur.de) > Arbeitsmarktberichte

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

Hrsg. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Berlin 2015  
[www.behindertenbeauftragte.de](http://www.behindertenbeauftragte.de) > Wissenswertes > Publikationen

## **Entwicklung der Integrationsfachdienste (IFD) 2012 bis 2016**

Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Köln 2017  
[www.integrationsaemter.de/ifd-bericht](http://www.integrationsaemter.de/ifd-bericht)

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

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

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

[www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9)

**BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen

Geschäftsstelle, c/o LVR-Integrationsamt  
50663 Köln  
bih@integrationsaemter.de  
www.integrationsaemter.de/bih

