

Jahresbericht

2010 | 2011



Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Jahresbericht

2010 | 2011

Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Hermann-Pünder-Straße 1, 50679 Köln (Deutz)

Redaktion Dr. Helga Seel (verantw.), Sabine Wolf

Tabellen und Diagramme Carola Fischer

Fotos © fotolia/Leonardo Franko (Titelfoto), ZB Archiv,

Gestaltung S. Knieriemen / C. Mentzel, Wiesbaden

Herstellung Manfred Morlok

Druck Schmidt & more GmbH, Ginsheim-Gustavsburg

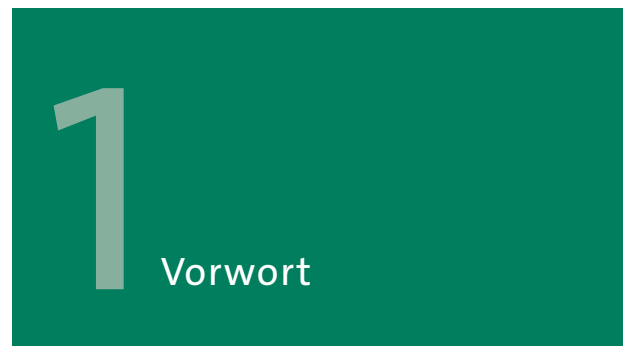
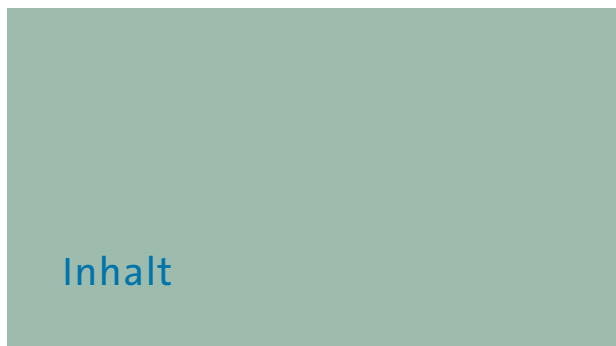
Verlag

Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Editorische Notiz

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde.

Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.



1 Vorwort	2
2 Aufgaben der Integrationsämter	4
3 Entwicklung der Aufgaben der Integrationsämter	6
4 Personenkreis	10
5 Entwicklung der Beschäftigungsquote	11
6 Entwicklung der Arbeitslosigkeit	13
7 Ausgleichsabgabe – Einnahmen	14
8 Ausgleichsabgabe – Ausgaben	16
8.1 Leistungen an Arbeitgeber	18
8.2 Leistungen an Integrationsprojekte	22
8.3 Leistungen an schwerbehinderte Menschen	25
8.4 Arbeitsmarktprogramme	27
8.5 Integrationsfachdienste	28
8.6 Institutionelle Förderung	34
9 Besonderer Kündigungsschutz	36
9.1 Kündigungsgründe	38
9.2 Kündigungsschutz – Ergebnisse	39
10 Bildung und Information	41



„Inklusion“ – Zauberwort für ein neues Gesellschaftsmodell?

Seit März 2009 ist die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung geltendes Recht in Deutschland. Inklusion anstelle von Integration ist ihr Leitgedanke.

Worin liegt der Unterschied? Der Integrationsbegriff geht zunächst von einer Einteilung der Gesellschaft in unterschiedliche Gruppen aus, die integriert werden sollen. Im Gegensatz dazu setzt das Konzept der Inklusion darauf, dass die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so gestaltet sind bzw. werden, dass Menschen mit Behinderungen von vornherein gleichberechtigt teilhaben können und in ihrer Unterschiedlichkeit akzeptiert werden.

Im Arbeitsleben ist das Konzept der Inklusion nicht neu: wo behinderte Menschen auf Arbeitsplätzen in Betrieben und Dienststellen beschäftigt sind, arbeiten sie gemeinsam mit nicht behinderten Kollegen. Und die Leistungen zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten dienen letztlich genau dem Ziel, die betrieblichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass auch die behinderten Beschäftigten die von ihnen geforderte Arbeitsleistung erbringen können.

Für zu viele behinderte Menschen stellt sich diese Frage nicht: bei ihnen geht es erst einmal darum, überhaupt einen Arbeitsplatz zu bekommen. Denn trotz motivierender Entwicklung der Konjunktur auf der einen Seite, ist der Blick auf die aktuelle Situation für schwerbehinderte Menschen am Arbeitsmarkt ernüchternd: Wenn von Jobwunder und Fachkräftemangel die Rede ist, wenn von der boomenden deutschen Wirtschaft gesprochen wird, so geht aktuell diese Aufwärtsentwicklung an den schwerbehinderten Menschen leider vorbei. Zwar ist bei den Integrationsämtern in 2010 die Zahl der Anträge der Arbeitgeber auf Zustimmung zur Kündigung von schwerbehinderten Menschen wieder zurückgegangen. Doch



sind 14,6 Prozent Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen leider auch traurige Realität. Im August 2011 waren rund 180.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Um diesen Trend zu brechen, braucht es gemeinsame Anstrengungen.

An den vorhandenen Fördermöglichkeiten sollte das erforderliche Bemühen nicht scheitern. Das SGB IX wird in 2011 zehn Jahre alt. Aus Sicht der Integrationsämter haben sich neu eingeführte Leistungen, wie etwa die Förderung einer Arbeitsassistentin, die Förderung von Integrationsprojekten als geeignet erwiesen, im Sinne der UN-Konvention und von Inklusion mehr Menschen mit Behinderung die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auch die Ergebnisse bei der Förderung von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen oder von behinderten Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den allgemeinen Arbeitsmarkt bestätigen, was alles möglich ist – wenn alle Akteure ihre Fördermöglichkeiten nutzen und sich aktiv und vernetzt einbringen. Hier enthält das SGB IX zwar gute gedankliche Ansätze: die Grundidee der Gemeinsamen Servicestellen ist sicher richtig; das persönliche Budget wäre ein Schritt zu mehr Selbstbestimmung; mit den Regelungen zur Zuständigkeitsklärung sollen Betroffene innerhalb des gegliederten Sozialleistungssystems schnell die ihnen zustehenden Leistungen erhalten. Doch in der Praxis muss immer noch festgestellt werden, dass die Umsetzung die Erwartungen nicht erfüllt. Mit dieser vielfach getroffenen Feststellung darf sich keiner zufrieden geben. Denn wenn Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen im Sinne von Inklusion gelingen soll, so ist dies nicht allein zu erreichen mit einer breiten Palette an einzelnen und durchaus bedarfsgerechten Fördermöglichkeiten, sondern bedarf in weit höherem Maße einer gut eingespielten Vernetzung und aktiven Zusammenarbeit der Leistungsträger.

Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben erfordert gleichermaßen das Zusammenspiel mit Arbeitgebern, denn ohne Arbeitgeber geht es nicht. „Unternehmen sollen auch Bewerber berücksichtigen, die erst nach einer Einarbeitung die Ansprüche erfüllen“: dieser Appell eines Unternehmers an seine Kollegen kann nur bekräftigt werden. Die Integrationsämter können mit zahlreichen praktischen Beispielen aufwarten, die dies veranschaulichen. Auffallend ist, dass es immer noch eher die kleineren Arbeitgeber sind, die Bereitschaft zeigen, auch behinderten Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf Chancen zu geben.

Wenn überall von Fachkräftemangel gesprochen wird, so sollten insgesamt die betrieblichen Überlegungen dahin gehen, wie dem – alles andere als theoretischem Problem – auch durch die Beschäftigung behinderter Menschen begegnet werden kann. Bei kluger Planung und passgenauer Unterstützung können alle Seiten gewinnen. Die Integrationsämter unterstützen Arbeitgeber und betroffene behinderte Menschen mit ihren finanziellen Leistungen und dem offensiven Einsatz ihrer Beratungsdienstleistungen.

Welche Beiträge zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben die Integrationsämter insgesamt in 2010 geleistet haben, dokumentieren die Zahlen und Darstellungen dieses Jahresberichtes.

*Dr. Helga Seel,
Vorsitzende der BIH
Köln, im Oktober 2011*

2

Aufgaben der Integrationsämter



| Gesetzliche Grundlage

Im Schwerbehindertenrecht – Sozialgesetzbuch IX Teil 2 „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ sind die Aufgaben der Integrationsämter wie folgt festgelegt: Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, Begleitende Hilfe für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, Kündigungsschutz sowie Schulungs- und Bildungsmaßnahmen.

| Ausgleichsabgabe

Die Integrationsämter erheben die Ausgleichsabgabe. Sie wird von privaten und öffentlichen Arbeitgebern entrichtet, die ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht nachkommen. Die Ausgleichsabgabe wird zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt einschließlich der Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. 20 Prozent des Aufkommens leiten die Integrationsämter an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales weiter.

| Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben gehört zu den Kernaufgaben der Integrationsämter. Sie ist ein sozial wie wirtschaftlich wirkungsvolles Instrument zur Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Durch die Schaffung neuer behinderungsgerechter Arbeitsplätze sowie die behinderungsgerechte Umgestaltung bereits vorhandener Plätze wird die Chancengleichheit zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen gefördert. Damit leistet die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die Durchführung erfolgt in enger Zusam-

menarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Trägern der Rehabilitation

Persönliche Beratung und finanzielle Leistungen erleichtern die Berufstätigkeit schwerbehinderter Menschen und fördern die Beschäftigungsbereitschaft der Arbeitgeber. Den Integrationsämtern steht dazu ein breites Spektrum an Möglichkeiten zur Verfügung. Sie beraten und fördern sowohl schwerbehinderte Menschen direkt als auch deren Arbeitgeber. Wegen des präventiven Charakters der Begleitenden Hilfe sind die Integrationsämter auch in das neue Instrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eingebunden.

| Technische Beratungsdienste und Integrationsfachdienste

Die fachliche Beratung ist ein wesentlicher Teil des Angebots der Integrationsämter. Wenn es um Fragen der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung geht, stehen Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen die Beratern Ingenieure des Technischen Beratungsdienstes zur Verfügung. Diese bei den Integrationsämtern direkt angesiedelten Fachdienste unterstützen bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen und der Organisation von Arbeitsabläufen.

Die Integrationsämter und die von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste (IFD) sind Ansprechpartner in allen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie beraten und betreuen bei Gefährdungen des Arbeitsplatzes, aber auch bei persönlichen Schwierigkeiten und Konflikten, die sich auf das Arbeitsleben auswirken können. Um für besondere Zielgruppen, zum Beispiel seelisch behinderte Menschen, eine fachkompetente und behinderungsspezifisch ausgerichtete Unterstützung, Beratung und Begleitung sicherzustellen, richten die Integrationsämter externe Integrationsfachdienste ein, die in ihrem Auftrag tätig sind. Im Rahmen ihrer Strukturverantwortung steuern die Integrations-



ämter die Arbeit dieser Dienste. Die IFD werden im Einzelfall auch von den Rehabilitationsträgern beauftragt.

| Unterstützte Beschäftigung

Der noch relativ neue Leistungstatbestand der Unterstützten Beschäftigung soll die Teilhabe von behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen, für die ansonsten nur die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen in Frage käme. Die Unterstützte Beschäftigung umfasst zwei Phasen der Förderung: Für die erste Phase – die so genannte individuelle betriebliche Qualifizierung – sind die Rehabilitationsträger zuständig, in der Regel die Bundesagentur für Arbeit, da es häufig um die Vermittlung von Schulabgängern mit Behinderung geht. Für die zweite Phase, die so genannte Berufsbegleitung, sind in der Regel die Integrationsämter zuständig.

| Integrationsprojekte

Integrationsprojekte sind eine besondere Unternehmensform zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, deren Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt, etwa bei Menschen mit einer erheblichen körperlichen Beeinträchtigung oder geistig behinderten Menschen. Integrationsprojekte bieten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse und werden rechtlich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugerechnet. Sie nehmen einen doppelten Auftrag wahr: den sozialen Auftrag der Eingliederung einer besonderen Zielgruppe schwerbehinderter Menschen und den wirtschaftlichen Auftrag, sich im Wettbewerb am Markt zu behaupten. Um diesen Doppelauftrag zu erfüllen, erhalten Integrationsprojekte eine durch das SGB IX geregelte besondere Förderung.

| Besonderer Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen beinhaltet, dass eine Kündigung seitens des Arbeitgebers nur dann ausgesprochen werden kann, wenn das zuständige Integrationsamt zugestimmt hat. Durch diese Verfahrensweise können zunächst alle Möglichkeiten, das gefährdete Beschäftigungsverhältnis doch noch zu erhalten, genau geprüft und ausgeschöpft werden. Dabei steht eine möglichst gütliche Lösung für alle Beteiligten immer im Zentrum der Bemühungen.

Die Ausgleichsabgabe wird ausschließlich zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt

| Information und Bildung

Die Fördermöglichkeiten können nur dann genutzt werden, wenn sie bekannt sind. In Informationsveranstaltungen und mit Fachpublikationen informieren die Integrationsämter eine breite Öffentlichkeit über die Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die bei privaten wie öffentlichen Arbeitgebern verantwortlichen betrieblichen Integrationsteams können ihren Aufgaben nur gerecht werden, wenn sie die nötigen Fachkenntnisse besitzen. Zur Vermittlung der spezifischen Kenntnisse und Aufgaben aus dem Schwerbehindertenrecht bieten die Integrationsämter ein umfangreiches Kursangebot an.

| Institutionelle Förderung

Zu den nachrangigen Aufgaben der Integrationsämter gehört die finanzielle Förderung von Einrichtungen für behinderte Menschen, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, zum Beispiel von Werkstätten für behinderte Menschen oder von Wohnheimen.

3 Entwicklung der Aufgaben der Integrationsämter



| Gesetzliche Rahmenbedingungen

Im Berichtszeitraum 2010/2011 haben sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit der Integrationsämter nicht verändert.

Leider ist es nicht zu der von den Integrationsämtern vom Gesetzgeber immer wieder eingeforderten Klärung dessen, was Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste angeht, gekommen. Stattdessen haben die neuen Regelungen der Vergabeordnung für Leistungen (VOL/A) zu einer aus Sicht der BIH für die betroffenen behinderten Menschen und Arbeitgeber nachteiligen Entwicklung geführt: die Beauftragung der Integrationsfachdienste (IFD) nach § 46 SGB III erfolgt nicht mehr über eine freihändige Vergabe, sondern nur noch im Wege der öffentlichen Ausschreibung. Damit ist den Integrationsämtern die rechtliche Grundlage entzogen, nach der sie bisher im Rahmen ihrer Strukturverantwortung IFD-Dienstleistungen für die Vermittlung von schwerbehinderten Menschen im Auftrag der Träger der Arbeitsvermittlung vorgehalten haben. Nach wie vor ist die BIH gesprächsbereit und für Lösungswege im Sinne der Betroffenen offen.

Im Jahr 2009 war die Förderleistung der „Unterstützten Beschäftigung“ gem. § 38a SGB IX in Kraft getreten, die zunächst eine in der Regel zweijährige Phase der „Individuellen betrieblichen Qualifizierung“ im Auftrag der Rehabilitationsträger beinhaltet, bevor dann, wenn nach Abschluss eines Arbeitsvertrages Leistungen der Berufsbegleitung erforderlich sind, die Zuständigkeit auf die Integrationsämter übergeht.

Als Grundlage für die Umsetzung haben die Integrationsämter auf BIH-Ebene „Empfehlungen zur Durchführung der Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung gem. § 38a SGB IX“ erarbeitet und im Oktober 2010 in Kraft gesetzt.

Seit zwei Jahren ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Kraft. Zielsetzung ist

Für die Inklusion behinderter Menschen – im Sinne der UN-Konvention – ist die Teilhabe am Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung

das Erreichen einer inklusiven Gesellschaft. Für die Inklusion behinderter Menschen ist „Teilhabe am Arbeitsleben“ von entscheidender Bedeutung. So formuliert Artikel 27 der UN-Konvention: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und insbesondere die Möglichkeit, in einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld den Lebensunterhalt zu verdienen.“

Gerade weil dem Arbeitsleben eine so hohe Bedeutung zukommt, leisten die Integrationsämter mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag bei der Umsetzung.

| Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt

Die Überwindung der Wirtschafts- und Finanzkrise führte zu einer deutlichen Verbesserung der Lage am Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitslosen ist gesunken; Arbeitsplätze werden neu geschaffen. Bedauerlicherweise partizipieren die schwerbehinderten Menschen von dieser positiven Entwicklung erneut nicht. Während in 2011 die allgemeine Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr um weitere 7,85 Prozent sinkt, steigt die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen entgegen diesem Trend im zweiten Jahr in Folge um 6,13 Prozent. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen erreicht fast 180.000.

Eines macht sich in der Arbeit der Integrationsämter positiv bemerkbar: Durch den Konjunkturaufschwung geht die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung im Jahr 2010 spürbar zurück. Erfreulich ist auch die Feststellung, dass Arbeitgeber in stärkerem Maße als in den Vorjahren die Möglichkeiten präventiver Maßnahmen – so etwa des Betrieblichen Eingliederungsmanagements – nutzen und so frühzeitig tätig werden, dass Schwierigkeiten entgegen gewirkt werden kann und Arbeitsplätze erhalten bleiben können. Dieser Trend wird sich bedingt durch die Auswirkungen des demografischen Wandels und den damit verbundenen älter werdenden Belegschaft



ten in den Betrieben in den kommenden Jahren noch verstärken. Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wird zu einem zunehmend wichtigen Thema für Betriebe und damit auch für die Integrationsämter.

| Entwicklung der Ausgleichsabgabe

Wenn im Jahresbericht 2009/2010 zu lesen war, dass die festgestellten Mehreinnahmen bei der Ausgleichsabgabe nur eine vorübergehende Entwicklung waren, so muss diese Feststellung für das Jahr 2010 bestätigt werden. Die Einnahmen der Ausgleichsabgabe sind im Berichtszeitraum um 10 Prozent zurückgegangen und lagen um 50 Millionen Euro unter den Einnahmen des Vorjahres.

Schaut man auf die Entwicklung der von den Integrationsämtern erbrachten Leistungen, ist eine deutliche Steigerung bei den so genannten „laufenden Leistungen“ festzustellen, die zum Beispiel für eine erforderliche personelle Unterstützung oder bei Minderleistung oder als Kostenersatz für eine notwendige Arbeitsassistenz gezahlt werden. Erfreulich ist, dass mit Hilfe dieser Leistungen immer mehr Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Diese Entwicklung wird sich im Rahmen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und von Inklusion verstärken. Allerdings dürfen die Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Ausgleichsabgabehaushalte nicht verkannt werden.

Den Integrationsämtern stehen mit der Ausgleichsabgabe in begrenztem Maße Finanzmittel zur Verfügung, aus denen sie alle von ihnen zu erbringenden Leistungen zu finanzieren haben. Zu beachten ist aber, dass die Höhe der Einnahmen der Ausgleichsabgabe nicht steuerbar und abhängig von der Entwicklung am Arbeitsmarkt ist. Rückgänge bei den Einnahmen verpflichten zu kaufmännischer Vorsicht. So werden die Integrationsämter nicht umhin kommen, Schwerpunkte zu setzen. Schon

jetzt wird deutlich, dass die Ausgleichsabgabemittel nicht ausreichen werden, um die Teilhabe möglichst vieler behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Zahlreiche Modellprojekte haben hinreichend nachgewiesen, dass Menschen mit Behinderung, die in ihrer Leistungsfähigkeit erheblich eingeschränkt sind, mit Hilfe von Lohnkostenzuschüssen, die über die regelhaften Leistungen der Integrationsämter hinausgehen und dauerhaft zu Verfügung gestellt werden, mit diesen Hilfen am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden können. Wo dies gelungen ist, wurden Leistungen aus der Ausgleichsabgabe durch weitere finanzielle Mittel ergänzt. So wurden zum Beispiel in einzelnen Bundesländern Mittel der Eingliederungshilfe zur Verfügung gestellt – dies vor dem Hintergrund, dass die betroffenen behinderten Menschen ohne diese Hilfen in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt werden müssten, was den Sozialhilfeträger un-

gleich mehr Geld kosten würde. Wünschenswert wäre, dass der Gesetzgeber die gesetzlichen Voraussetzungen schafft, damit sinnvolle und wirkungsvolle Ansätze im Sinne von Inklusion nachhaltig umgesetzt werden können.

Wie bereits im Vorjahr vorausgesehen, haben die Vermittlungsbereiche der Integrationsfachdienste, die bisher im Auftrag der Träger der Arbeitsvermittlung tätig waren, stark an Bedeutung verloren. Auf Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit haben sich einige Träger beworben, aber nur wenige haben den Zuschlag bekommen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Vermittlungszahlen wider: die Aufträge durch die Träger der Arbeitsvermittlung sind um fast 1.500 zurückgegangen. Dabei ist die Zahl der Vermittlungen durch IFD insgesamt um 1.000 gestiegen; zum einen wurden immer noch

Die Einnahmen der Ausgleichsabgabe sind 2010 um 10 Prozent zurückgegangen und lagen 50 Millionen Euro unter den Einnahmen des Vorjahres

| Entwicklung bei den Integrationsfachdiensten

Wie bereits im Vorjahr vorausgesehen, haben die Vermittlungsbereiche der Integrationsfachdienste, die bisher im Auftrag der Träger der Arbeitsvermittlung tätig waren, stark an Bedeutung verloren. Auf Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit haben sich einige Träger beworben, aber nur wenige haben den Zuschlag bekommen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Vermittlungszahlen wider: die Aufträge durch die Träger der Arbeitsvermittlung sind um fast 1.500 zurückgegangen. Dabei ist die Zahl der Vermittlungen durch IFD insgesamt um 1.000 gestiegen; zum einen wurden immer noch



Altkontingente der Arbeitsagenturen bearbeitet, zum anderen sind die Vermittlungsaufträge durch die Rehabilitationsträger gestiegen.

Die Integrationsämter sind nach wie vor von der Verankerung der Geschäftsfelder Vermittlung und Berufsbegleitung bei einem IFD-Träger überzeugt und die BIH hat dies anlässlich der Anhörung im Bundestag im Juli 2011 deutlich vertreten. Dabei geht es nicht um eine Ablehnung der Anwendung des Vergaberechts als solches.

Dass sich der gesetzgeberische Wille eines einheitlichen, behinderungsspezifisch qualifizierten IFD mit einem Angebot an Vermittlungsdienstleistungen und Leistungen der Berufsbegleitung für besonders ausgewiesene Zielgruppen und öffentliche Ausschreibung nicht vertragen, wurde nicht nur von den Integrationsämtern ausgeführt. Wenn Inklusion bedeutet, dass mehr Menschen mit Behinderung – auch jene mit hohem Unterstützungsbedarf – am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen, dann wird dies vielfach nur mit professioneller Unterstützung gelingen. Integrationsfachdienste können dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

Übergänge von der Förderschule/der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Deutlich wird dies am Beispiel der steigenden Zahl an Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die auf der Basis einer frühzeitig noch während der Schulzeit einsetzenden professionellen Unterstützung den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen und eben nicht automatisch in die Werkstatt für behinderte Menschen gehen.

Ebenso steigt die Zahl der behinderten Menschen, denen der Sprung aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt. Viele Integrationsämter führen entsprechende Programme

durch, um im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention mehr Menschen eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen zu ermöglichen.

Dabei werden die Integrationsfachdienste regelmäßig eingeschaltet, so auch im Rahmen der beruflichen Orientierung für behinderte Jugendliche und der Begleitung der darauf folgenden weiteren Schritte ins Arbeitsleben. Die Integrationsämter haben hier angeboten, ihre gewonnenen Erkenntnisse in die

gesetzliche Verankerung des beruflichen Orientierungsverfahrens im SGB III einzubringen.

Integrationsprojekte – ein Erfolgsmodell

634 Integrationsunternehmen, -abteilungen und -betriebe gibt es inzwischen in Deutschland. In ihnen arbeiten fast 25.000 Beschäftigte, davon sind fast 9.000 schwerbehinderte Menschen. Die Branchen, in denen Integrationsprojekte tätig sind, reichen vom Dienstleistungsbereich über das produzierende Gewerbe, Catering, Hotelbetrieb bis hin zum Garten- und Landschaftsbau, um nur einige Beispiele zu nennen. Wichtig ist, dass es sich hierbei eben nicht um Unternehmen handelt, die dauerhaft am Tropf der öffentlichen Hand hängen und nur so überleben können. Es sind wirtschaftlich geführte Unternehmen, die einen Doppelauftrag erfüllen – schwerbehinderte Menschen einer definierten Zielgruppe zu beschäftigen und sich wirtschaftlich am Markt zu behaupten – und die genau dafür eine öffentliche Förderung erhalten, als Nachteilsausgleich.

Mit jedem neuen Integrationsunternehmen, mit jedem neuen Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen steigen allerdings die Kosten für die Integrationsämter. Denn Ziel ist es, dauerhafte Arbeitsplätze für die Beschäftigten zu erreichen. Dafür muss einerseits das Unternehmen wirtschaftlich stabil sein, und dafür müssen sich andererseits die schwerbehinderten Menschen



und ihre Arbeitgeber auf die ihnen zustehende Unterstützung verlassen können. Dafür werden Ausgleichsabgabemittel über Jahre gebunden. Vor dem Hintergrund der begrenzten Ausgleichsabgabemittel erfordert dies von den Integrationsämtern eine vorausschauende Planung dessen, was sie an neuen Projekten und neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Zukunft fördern können.

Die Koordinierung der Arbeit der Integrationsämter im Bereich des materiellen Rechts ist eine wichtige Aufgabe der BIH

| Sonstige Aktivitäten der BIH

Eine wichtige Aufgabe der BIH besteht in der Koordinierung der Arbeit der Integrationsämter im Bereich des materiellen Rechts. Wichtige Arbeitsgrundlage dafür sind die „Empfehlungen der BIH“, die zur Umsetzung einzelner Leistungen erarbeitet werden. Diese Empfehlungen gelten als Richtschnur. Im Berichtszeitraum wurden die „Empfehlungen zur Durchführung der Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX“ sowie das umfassende „Handbuch zur Sachverhaltsermittlung und zur Prävention im besonderen Kündigungsschutz“ in Arbeitsgruppen der BIH erarbeitet und im zuständigen Fachausschuss verabschiedet.

Wie in jedem Jahr war die BIH auch in 2010/2011 Mitglied in vielen überörtlichen Gremien und vertrat hier die Position der Integrationsämter. So etwa in Arbeitsgruppen der BAR wie auch im Fachausschuss „Arbeit + Bildung“, beim Bundesbehindertenbeauftragten im Rahmen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und des Nationalen Aktionsplans. Ebenso erfolgte die Teilnahme an Anhörungen im Arbeits- und Sozialausschuss des Deutschen Bundestages sowie in Beiräten von bundesweiten Projekten.

Im Oktober 2010 fand ein Wechsel im Vorsitz der BIH statt, Karl-Friedrich Ernst – Leiter des Integrationsamtes beim Kommunalverband Jugend und Soziales (KVJS) in Baden-Württemberg –, der 16 Jahre lang Vorsitzender der BIH war, stellte sich nicht mehr zur Wahl. Zur neuen

Vorsitzenden wurde Dr. Helga Seel, Leiterin des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR), gewählt. Zum Januar 2011 ist die Geschäftsstelle der BIH von Karlsruhe nach Köln gewechselt. Die neue Geschäftsstelle setzt die Arbeit in guter Tradition fort und will im Sinne eines Dienstleisters die Mitglieder der BIH bei ihrer Arbeit unterstützen. Dazu zählen die

Sicherstellung des Informationsflusses, ein umfassendes Fortbildungsprogramm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter, der weitere Ausbau der Urteilsdatenbank, die den Mitgliedern einen schnellen Zugriff auf aktuelle Rechtsprechung ermöglicht.

Im November 2011 wird die BIH eine bundesweite Fachtagung unter dem Titel „Gut aufgestellt für die Herausforderungen der Zukunft“ durchführen, um mit Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitgeberbeauftragten und Experten Zukunftsfragen der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu erörtern.

4 Personenkreis



» In Deutschland lebten zu Jahresbeginn 2010 etwa 7,1 Millionen schwerbehinderte Menschen. Davon waren 3,7 Millionen Männer und etwa 3,4 Millionen Frauen. Gegenüber 2005 ist die Zahl der schwerbehinderten Menschen insgesamt um rund 6 Prozent – 374.000 – angestiegen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung betrug 8,7 Prozent im Jahr 2010.

Fast 7 Prozent der Menschen im Alter zwischen 45 und 65 sind schwerbehindert. 10 Prozent der anerkannt schwerbehinderten Menschen gehörten der Altersgruppe zwischen 45 und 65 Jahren an. Der Anteil der unter 25-Jährigen fiel mit 4 Prozent gering aus. Der bei weitem größte Teil – nämlich rund 55 Prozent – der schwerbehinderten Menschen war 65 Jahre.

Bei 10 Prozent der schwerbehinderten Menschen liegt eine geistige oder seelische Behinderung vor; von einer zerebralen Störung betroffen waren 9 Prozent. Bei 25 Prozent sind die inneren Organe oder Organsysteme, bei 27 Prozent die Extremitäten und die Wirbelsäule betroffen. Eine Seh-, Hör- oder Sprachbehinderung lag bei 9 Prozent vor. Bei den übrigen 18 Prozent der behin-

derten Menschen war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

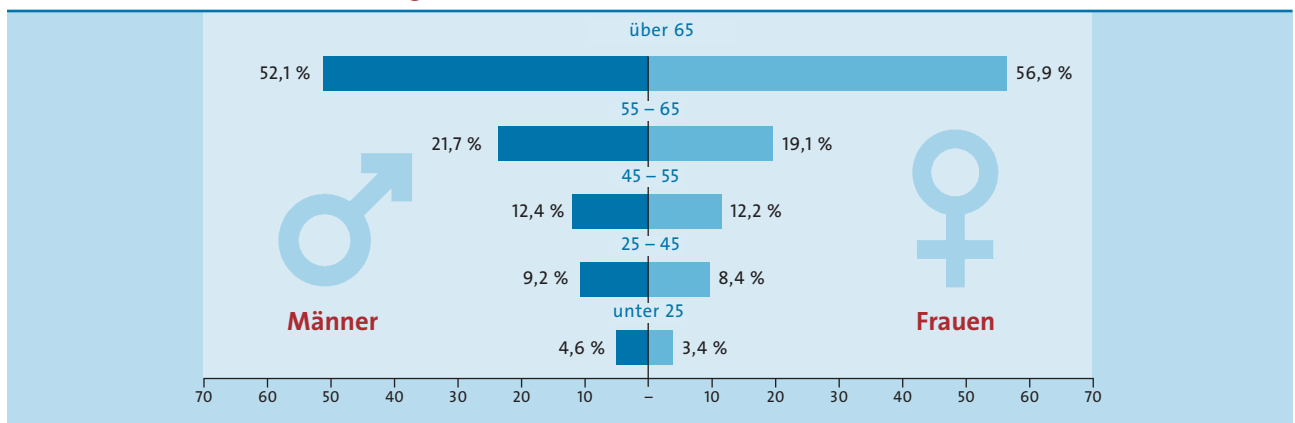
Zu einem hohen Prozentsatz – 82 Prozent – wurde die Behinderung durch eine Krankheit verursacht. Bei 4 Prozent war die Behinderung angeboren oder trat im ersten Lebensjahr auf und bei rund 2 Prozent war sie auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen.

Als schwerbehindert gelten Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50. Einen Grad der Behinderung von 50 hatten 31 Prozent der schwerbehinderten Menschen; einen Grad der Behinderung von 100 wurde bei einem Viertel aller amtlich anerkannten schwerbehinderten Menschen festgestellt. Für die Feststellung der Schwerbehinderung ist das Versorgungsamt zuständig.

Gegenüber 2005 ist die Zahl der schwerbehinderten Menschen 2010 insgesamt um rund 6 Prozent – 374.000 – angestiegen auf 7,1 Millionen

> Schwerbehinderte Menschen am Jahresanfang 2010

Gegliedert nach Altersstufen und Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt

5

Entwicklung der Beschäftigungsquote



» Arbeitgeber – öffentliche wie private –, die im Jahresdurchschnitt über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern zu besetzen. Geschieht dies nicht oder nicht vollständig, sieht das Gesetz eine Ausgleichsabgabe vor, die von den Integrationsämtern erhoben wird. Sie dient vor allem dazu, einen Ausgleich zwischen den Arbeitgebern zu schaffen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen und denen dadurch ein erhöhter Aufwand entsteht, und den Arbeitgebern, die ihrer Verpflichtung nicht nachkommen. Diese Arbeitgeber sollen angehalten werden, ihrer Pflicht nachzukommen. Damit hat die Ausgleichsabgabe eine Ausgleichsfunktion und eine Anreizfunktion.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Anzeigeverfahren hat für das Jahr 2009 eine Beschäftigungsquote von 4,5 Prozent ausgewiesen. Sie betrug 0,2 Prozentpunkte mehr als 2008 mit 4,3 Prozent. Aber auch in den Vorjahren – von 2005 bis 2008 – war sie bereits sehr stabil und lag abwechselnd bei 4,2 oder 4,3 Prozent.

Im Jahr 2009 waren laut Bundesagentur für Arbeit insgesamt 137.244 private und öffentliche Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Die Zahl der mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Menschen zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze lag bei 982.276 Arbeitsplätze. Es waren 4.801 Arbeitsplätze weniger als im Vorjahr. Tatsächlich wurden 907.654 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt – im Vergleich zu 2008 war dies eine Steigerung um 31.843 Arbeitsplätze.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen privaten Arbeitgeber betrug 126.248. Sie besetzten 606.937 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, was einem Anteil von 67 Prozent – wie im letzten Jahr – an allen besetzten Arbeitsplätzen entsprach. Insgesamt hat die Privatwirtschaft 19.976 Arbeitsplätze mehr geschaffen als 2008. Der Prozentsatz der im Jahresdurchschnitt mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzten Arbeitsplätze betrug 3,9 Prozent in 2009 und erfüllte somit auch in diesem Jahr

Die Beschäftigungsquote bei den privaten Arbeitgebern lag 2009 bei 3,9 Prozent und bei den öffentlichen Arbeitgebern bei 6,3 Prozent

nicht die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent, lag aber 0,2 Prozentpunkte höher als in den letzten 6 Jahren.

Bei den öffentlichen Arbeitgebern waren 300.717 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, dies ist eine Steigerung um 11.867 Arbeitsplätze gegenüber 2008.

Somit waren etwa ein Drittel aller mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzten Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst angesiedelt. Dort stieg die Beschäftigungsquote seit dem Jahr 2002 kontinuierlich an und lag 2009 bei 6,3 Prozent. Die öffentlichen Arbeitgeber kamen damit

ihrer Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nach. Innerhalb dieser Gruppe erzielten die Bundesbehörden mit 9,1 Prozent das beste Ergebnis.

Der Bundesagentur für Arbeit wurden im Oktober 2009 zur Feststellung der Beschäftigungsquote 876.296 schwerbehinderte Beschäftigte angezeigt, wobei es sich bei 6.365 – 362 mehr als 2008 – um Auszubildende handelt. Der Gruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen wurden insgesamt 22.209 Personen zugerechnet, aufgrund von Mehrfachanrechnungen.

Im Allgemeinen gilt, je größer der Betrieb, desto höher ist die Beschäftigungsquote. Während Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeitern durchschnittlich nur eine Quote von 2,8 Prozent erzielten, lag die Quote bei Betrieben mit 250 bis 500 Arbeitsplätzen etwa bei 4,2 Prozent und bei Betrieben mit 500 bis 1.000 Arbeitsplätzen lag sie bei 4,6 Prozent. Ein weiteres Indiz: 8 Großkonzerne in Deutschland mit insgesamt 1,1 Millionen Arbeitsplätzen erreichten eine Quote von 6,2 Prozent.

Insgesamt gab es 106.653 private und öffentliche Arbeitgeber, die die Beschäftigungsquote von 5 Prozent nicht erfüllten und 37.550 von ihnen beschäftigten überhaupt keinen Menschen mit Schwerbehinderung. Dagegen besetzten 30.591 Arbeitgeber 5 oder mehr Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen und mehr als 69 Prozent von ihnen erreichten eine Quote von über 6 Prozent.



> **Entwicklung der Beschäftigungsquote 2003 – 2009**

(Angaben in Prozent)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nach Arbeitgebern							
Private Wirtschaft	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,9
Öffentlicher Dienst	5,4	5,6	5,7	5,9	6,0	6,1	6,3
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,0	4,1	4,2	4,3	4,2	4,3	4,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

> **Schwerbehinderte Beschäftigte im Oktober 2009****

Nach Alter und Personengruppen	Alle	Männer	Frauen
Insgesamt	876.296	499.746	376.550
unter 15 Jahre	5	*	*
15 bis unter 20 Jahre	2.488	1.507	981
20 bis unter 25 Jahre	9.928	5.571	4.357
25 bis unter 30 Jahre	18.039	9.842	8.197
30 bis unter 35 Jahre	27.854	15.013	12.841
35 bis unter 40 Jahre	50.307	27.751	22.556
40 bis unter 45 Jahre	97.037	53.740	43.297
45 bis unter 50 Jahre	148.540	83.440	65.100
50 bis unter 55 Jahre	186.331	103.458	82.873
55 bis unter 60 Jahre	229.981	131.165	98.816
60 Jahre und älter	105.567	68.124	37.443
Alter plausibel	219	*	*
davon Auszubildende	6.356	*	*
Schwerbehinderte Menschen	732.307	414.326	317.981
Gleichgestellte Menschen	132.633	76.678	55.955
Sonstige Personen	4.999	*	*
Angabe fehlt	*	*	*

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

* Die Daten unterliegen grundsätzlich der Geheimhaltung nach § 16 BStatG. Aus diesem Grund werden Zahlenwerte kleiner 3 und Daten, aus denen sich rechnerisch eine Differenz ermitteln lässt, mit* anonymisiert.

** bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern gemeldete Personen (mit Mehrfachanrechnungen)

6

Entwicklung
der Arbeitslosigkeit
schwerbehinderter
Menschen

Im Jahr 2010 ist aufgrund des konjunkturellen Aufschwunges die allgemeine Arbeitslosigkeit durchschnittlich um 5,2 Prozent zurückgegangen auf rund 3.240.000. Die Arbeitslosenquote nahm im Vergleich zum Vorjahr um 4,4 Prozent ab und lag bei 7,7 Prozent. Sie entsprach damit wieder der Quote und der Zahl der Arbeitslosen des Jahres 2008; dem Jahr, in dem zum Jahreswechsel 2008/2009 die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise einsetzte.

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen entwickelte sich entgegengesetzt: Bis 2008 ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen auf rund 151.450 gesunken. In 2009 erfolgte eine Trendwende: die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen stieg um mehr als 15.000. Eine nochmalige Steigerung tritt in 2010 ein und erreicht 176.301 Personen. Bei der Bewertung dieser Entwicklung ist außerdem zu berücksichtigen, dass ab Januar 2010 die bei den Agenturen für Arbeit und den ARGEN erfassten Personen, denen eine Gleichstellung zugesichert wurde, nicht mehr zu den schwerbehinderten Menschen gezählt, also nicht mehr statistisch erfasst wurden. Im gleichen Zeitraum hat die Zahl aller arbeitslos gemeldeten Menschen um 7,85 Prozent abgenommen und lag bei 3,01 Millionen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der allgemeinen Arbeitslosigkeit ist innerhalb eines Jahres von 5,1 Prozent auf 5,9 Prozent gestiegen.

Große Unterschiede ergaben sich bei der Altersstruktur schwerbehinderter Arbeitsloser im Jahr 2010: Während bei den unter 50-Jährigen die Arbeitslosigkeit um 1,8 Prozent auf rund 80.550 sank, stieg sie bei den 50-bis unter 65-Jährigen um 11,3 Prozent auf etwa 94.720 an. Besonders stark angewachsen – um 67,8 Prozent – ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Alter von 60 Jahren auf 17.680 schwerbehinderte Arbeitslose. Der Anteil der Älteren an allen schwerbehinderten Arbeitslosen betrug 54 Prozent – fast 3 Prozent mehr als 2009. Die Entwicklung bei den älteren schwerbehinderten Arbeitslosen hängt auch mit der Änderung gesetzlicher Vorschriften zusammen.

Im August 2011 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit insgesamt knapp unter 3 Millionen Arbeitslose und rund 180.000 schwerbehinderte Arbeitslose. Das heißt, im August 2011 ist die allgemeine Arbeitslosigkeit im Vergleich zum August 2010 um 7,5 Prozent zurückgegangen, aber die Arbeitslosenquote bei den schwerbehinderten Arbeitslosen ist im gleichen Zeitraum um 2,2 Prozent gestiegen.

Im August 2011 lag die Zahl der Arbeitslosen bei knapp 3 Millionen und die der schwerbehinderten Arbeitslosen bei rund 180.000

> Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von 2007 – 2010

Jahr	Arbeitslose insgesamt	Arbeitslose in Prozent*	davon schwerbehinderte Menschen*
2007	3.760.072	9,0	176.392
2008	3.258.451	7,8	163.854
2009	3.414.545	8,1	167.118
2010	3.238.421	7,7	175.254

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

7

Ausgleichsabgabe – Einnahmen



Die Ausgleichsabgabe wird von den Integrationsämtern bei Arbeitgebern erhoben, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommen. Sie ist ein wichtiges Instrument, um die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Die Art der Verwendung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich vorgeschrieben.

Der Ausgleichsabgabe kommen zwei Funktionen zu: Im Rahmen ihrer Ausgleichsfunktion soll sie einen kostenmäßigen Ausgleich ermöglichen für die Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus erhöhte Kosten entstehen, zum Beispiel, wenn eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung mit technischen Arbeitshilfen erforderlich ist. Im Rahmen ihrer Antriebsfunktion soll sie Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen. Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden vorrangig für Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eingesetzt und fließen somit zu einem großen Teil unmittelbar an die Betriebe und Dienststellen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Das Gesamtaufkommen an Ausgleichsabgabe war bis 2007 stark rückläufig, ist in den Folgejahren aber bis 2009 auf rund 518 Millionen Euro gestiegen. Im Jahr 2010 ist eine gravierende Veränderung festzustellen: die Einnahmen der Ausgleichsabgabe sind um etwa 51,6 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr auf 466,5 Millionen Euro zurückgegangen und erreichen damit den Stand von 2006. Somit betrug das Gesamtaufkommen an Ausgleichsabgabe 10 Prozent weniger als im Jahr 2009. Dabei verteilt sich der Rückgang nicht gleichmäßig auf

alle Bundesländer. Die Einbrüche treffen vor allem die Integrationsämter in den industriestarken Bundesländern, in denen insbesondere Automobilindustrie und Maschinenbau stark vertreten sind, wie Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen (Rheinland und Westfalen).

Damit machen sich die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise für die Integrationsämter in 2010 zeitversetzt drastisch bemerkbar. Denn Grundlage für die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe in 2010 ist das Erhebungsjahr 2009. Auf Grund der wirtschaftlichen Entwicklung ist die Zahl der

Arbeitgeber im Jahr 2009 zwar gestiegen, gleichzeitig ist aber auf Grund von Arbeitsplatzabbau und Insolvenzen die Zahl der Arbeitsplätze zurückgegangen.

Deutlich wird, wie abhängig das Aufkommen an Ausgleichsabgabe von der konjunkturellen Entwicklung ist.

Von den Aufkommen an Ausgleichsabgabe führen die

Integrationsämter 20 Prozent an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ab. Der den Integrationsämtern verbleibende Teil – und damit die finanzielle Basis für die Erfüllung ihrer Aufgaben – lag in 2010 bei 373,2 Millionen Euro. Damit standen den Integrationsämtern insgesamt 41,3 Millionen Euro – rund 10 Prozent – weniger Ausgleichsabgabemittel als im Jahr 2009 für ihre Aufgaben zur Verfügung. Allerdings zeigt die Entwicklung bezogen auf die einzelnen Integrationsämter eine Spannweite: den stärksten Rückgang verzeichnet Baden-Württemberg mit 15 Prozent; Berlin und Hamburg dagegen verzeichnen eine leichte Erhöhung der Einnahmen.

Vor allem in industriestarken Bundesländern wurde ein starker Rückgang der Mittel der Ausgleichsabgabe verzeichnet

Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe lag 2010 bei 466 Millionen Euro: 10 Prozent weniger als 2009



> Aufkommen der Ausgleichsabgabe 2007 – 2010*

(Angaben in Mio. Euro)

Integrationsämter	2007	2008	2009	2010
Baden-Württemberg	66,69	70,02	71,05	60,60
Bayern	87,12	92,90	92,39	83,51
Berlin	16,59	19,40	19,98	20,31
Brandenburg	10,23	11,13	11,52	11,08
Bremen	4,75	5,35	5,75	5,28
Hamburg	20,29	21,75	22,16	22,28
Hessen	46,51	51,80	51,86	44,12
Mecklenburg-Vorpommern	5,89	6,52	6,50	6,20
Niedersachsen	37,53	40,74	42,32	39,37
Nordrhein-Westfalen				
• Rheinland	71,52	73,32	72,50	64,70
• Westfalen-Lippe	36,12	41,63	39,65	32,92
Rheinland-Pfalz	16,84	18,32	18,70	17,24
Saarland	4,77	5,60	5,17	4,73
Sachsen	21,12	23,47	21,81	20,21
Sachsen-Anhalt	12,03	14,18	13,90	12,83
Schleswig-Holstein	12,05	13,24	13,56	12,63
Thüringen	8,83	10,13	9,34	8,48
Summe	478,88	519,50	518,16	466,50

* Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist dabei noch nicht berücksichtigt

Quelle: eigene Erhebung

8 Ausgleichsabgabe – Ausgaben



Die Gesamtausgaben der Integrationsämter sind erstmals seit dem Jahr 2005 wieder gestiegen. Sie betragen 2010 etwa 370 Millionen Euro – fast 36 Millionen Euro mehr als im Jahr 2009 – und erreichen damit wieder das Niveau von 2006. Damit lagen Einnahmen und Ausgaben im Gleichgewicht.

Die Ausgleichsabgabe wird ausschließlich zum Zweck der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt. Vorrangig sind hierbei die Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, die neben finanziellen Leistungen an schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber und fachlicher Beratung auch die notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste umfasst. Insgesamt wurden im Jahr 2010 für Leistungen der Begleitenden Hilfe rund 295 Millionen Euro – etwa 79,5 Prozent der Gesamtausgaben – aufgebracht.

Eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr ist bei den Leistungen an Arbeitgeber zu verzeichnen: mit 139,2 Millionen Euro lagen die Leistungen an Arbeitgeber um etwa 13 Prozent über dem Vorjahresergebnis. Inklusive der Förderung von Integrationsprojekten und von regionalen

Arbeitsmarktsprogrammen lag der Anteil bei etwa 57 Prozent und rund 212 Millionen Euro.

Innerhalb des Gesamtausgabenblocks wurden für die Beratung und Begleitung durch Integrationsfachdienste fast 68 Millionen Euro und für die individuelle Förderung schwerbehinderter Menschen inklusive der Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz fast 31 Millionen Euro aufgewendet.

Für Leistungen zur investiven Förderung von Integrationsprojekten wurden rund 8,8 Millionen Euro mehr ausgegeben als im Vorjahr.

Steuerungsmöglichkeiten im Umgang mit Einnahmen und Ausgaben aus der Ausgleichsabgabe haben die Integrationsämter nur im Ausgabeverhalten. Immer wieder zwingen Rückgänge bei den Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe zu Einsparungen. Diese werden realisiert zum Beispiel durch Einführung von Höchstgrenzen bei Investitionskostenzuschüssen oder einer Degression bei den laufenden Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber. Auch die Entscheidung, keine weiteren neuen Integrationsprojekte zu fördern oder die Förderung zu begrenzen, zählen zu den möglichen Einsparmaßnahmen.

> Gesamtausgaben der Integrationsämter 2008 – 2010

(Angaben in Mio. Euro)

	2008	2009	2010
Arbeitsmarktprogramme	6,86	11,44	15,83
Leistungen an schwerbehinderte Menschen	25,02	27,30	30,93
Leistungen an Arbeitgeber	126,65	123,13	139,24
Leistungen an Integrationsprojekte	45,94	47,65	56,41
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	61,71	63,86	67,96
Institutionelle Förderung	62,52	51,82	48,00
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	4,52	4,99	5,45
Forschungs- und Modellvorhaben	1,87	2,20	3,76
Sonstige Maßnahmen	1,75	1,66	2,03
Trägerübergreifendes Persönliches Budget	0,14	0,08	0,19
Insgesamt	336,99	334,13	369,80

Quelle: eigene Erhebung



> Ausgaben der Integrationsämter nach Art der Leistungen 2010

(Angaben in Mio. Euro)

Integrationsämter	Leistungen an Arbeitgeber			Leistungen an schwerbehinderte Menschen	Leistungen an freie Träger zur psychosozialen Betreuung einschl. Förderung von Integrationsfachdiensten*	Institutionelle Förderung	Sonstige Leistungen	Trägerübergreifendes Persönliches Budget	Ausgaben insgesamt
	Investitionsförderung und Lohnkostenzuschüsse (ohne Integrationsprojekte)	Investitionsförderung und Lohnkostenzuschüsse (Integrationsprojekte)	Arbeitsmarktprogramme						
Baden-Württemberg	15,83	4,80	1,65	3,04	11,45	6,43	0,49	0,00	43,69
Bayern	17,75	8,82	1,20	2,55	4,79	18,18	0,96	0,00	54,25
Berlin	8,06	4,76	0,00	2,20	4,22	0,23	0,84	0,00	20,31
Brandenburg	3,94	1,91	0,00	0,81	2,70	0,11	0,20	0,00	9,67
Bremen	0,50	0,21	0,56	0,29	0,98	0,00	0,20	0,00	2,74
Hamburg	2,40	0,73	0,01	2,38	1,23	2,51	1,64	0,00	10,90
Hessen	12,71	3,88	2,20	4,30	5,31	3,81	0,31	0,01	32,54
Mecklenburg-Vorpommern	3,56	0,67	0,28	0,33	0,58	1,54	0,14	0,00	7,10
Niedersachsen	16,75	2,25	2,95	1,71	3,40	3,82	0,19	0,00	31,06
Nordrhein-Westfalen									
• Rheinland	17,67	6,18	1,92	5,75	10,57	2,63	2,13	0,09	46,94
• Westfalen-Lippe	13,81	7,90	2,73	3,20	8,30	2,78	1,86	0,00	40,57
Rheinland-Pfalz	4,95	7,34	0,69	0,64	5,18	1,38	0,61	0,03	20,83
Saarland	0,95	1,15	0,47	0,04	0,87	3,44	0,83	0,06	7,82
Sachsen	5,49	2,41	0,61	1,73	1,68	0,73	0,26	0,00	12,92
Sachsen-Anhalt	6,81	0,76	0,55	0,70	1,21	0,08	0,34	0,00	10,45
Schleswig-Holstein	1,38	1,67	0,00	0,81	4,04	0,00	0,06	0,00	7,97
Thüringen	6,67	0,95	0,01	0,45	1,45	0,34	0,18	0,01	10,05
Summe	139,24	56,41	15,83	30,93	67,96	48,00	11,24	0,19	369,80

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

Quelle: eigene Erhebung





8.1 Leistungen an Arbeitgeber

| Arbeitsplätze schaffen und sichern

Eine Kernaufgabe der Integrationsämter besteht darin, Arbeitgeber dabei zu unterstützen, neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen und bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern. Die Bereitschaft der Betriebe, schwerbehinderte Menschen auszubilden und zu beschäftigen, bildet die Voraussetzung für die Förderung im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und ist daher für die Arbeit der Integrationsämter von besonderer Bedeutung.

Dabei kommt es für die Ausrichtung der Integrationsämter entscheidend darauf an, unter Beachtung der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel aus der Ausgleichsabgabe auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu reagieren und Arbeitgebern zielgerichtete

Angebote zu machen. In Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise standen vorrangig Leistungen zur Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Vordergrund. Wenn nun der Arbeitsmarkt wieder anzieht und neue Arbeitsplätze entstehen, werden Leistungen zur Förderung der Neueinstellung wieder stärker in den Vordergrund rücken, damit auch und mehr schwerbehinderte Menschen von der Entspannung profitieren und ihre Chance am Arbeitsmarkt bekommen.

Im Jahr 2010 wurden mit Hilfe von Zuschüssen und Darlehen an Arbeitgeber fast 2.700 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen. Darüber hinaus konnten durch eine behinderungsgerechte Ausstattung bestehender Arbeits- und Ausbildungsplätze zusätzlich nahezu 8.850 Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen gesichert werden. Für die Schaffung und den

> Leistungen an Arbeitgeber 2008 – 2010

(ohne Integrationsprojekte)

	2008		2009		2010	
	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	24,74	2.729	20,83	2.545	24,67	2.698
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	21,47	8.094	22,24	8.013	24,68	8.848
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	79,94	25.811	79,58	25.887	89,33	27.364
Prämien und Zuschüsse für Berufsausbildung	0,32	144	0,33	155	0,33	149
Betriebliches Eingliederungsmanagement	0,19		0,15		0,24	
Insgesamt	126,66	36.778	123,13	36.600	139,24	39.059

Quelle: eigene Erhebung



Erhalt dieser 11.550 Arbeitsplätze wurden investiv fast 49,5 Millionen Euro aufgewendet.

Auffallend ist die Entwicklung bei den Leistungen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbunden sein können. Im Jahr 2010 erhielten Arbeitgeber rund 90 Millionen Euro – etwa 10 Millionen Euro mehr als in den beiden Vorjahren.

Die Leistungen dienen nicht nur der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, sondern sind auch ein wichtiger Anreiz für Arbeitgeber bei der Neueinstellung schwerbehinderter Menschen. Die in Form von Lohnkostenzuschüssen erfolgende Abgeltung von behinderungsbedingter Minderleistung und von einem besonderen Betreuungsbedarf am Arbeitsplatz ist das in der Praxis am meisten genutzte Förderinstrument geworden und betrug in 2010 etwa ein Viertel der Gesamtausgaben aus der Ausgleichsabgabe.

Viele Arbeitgeber, die leistungsgeminderte behinderte Menschen beschäftigen, erwarten eine zuverlässige und kontinuierliche finanzielle Unterstützung. Für die Integrationsämter bedeutet dies, dass sie die im Einzelfall auf Längerfristigkeit ausgerichteten Leistungen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen im

Im Jahr 2010 wurden mit Hilfe von Zuschüssen und Darlehen an Arbeitgeber fast 2.700 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen

Ausgleichsabgabehaushalt über mehrere Jahre einplanen und entsprechende Ausgleichsabgabemittel dauerhaft binden müssen.

Ausgangspunkt für die Höhe der Hilfen für außergewöhnliche Belastungen ist die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen und sein Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz. In der Praxis ist immer wieder festzustellen, wie gut behinderte Men-

schen trotz Leistungsminderung eingearbeitet werden können, wie sie Routine gewinnen und ihre Leistungsfähigkeit steigern. Das Ziel, dass behinderte Menschen im Sinne von Inklusion und einer größtmöglichen Normalität möglichst unabhängig von Unterstützungsleistungen werden, ist deshalb integraler Bestandteil der Förderung. Für die Erbringung der Leistungen bedeutet dies eine Anpassung an die Entwicklung des behinderten Menschen: eine Degression der Zuschüsse nach einigen Jahren der Beschäftigung stütze sich zum einen auf eine erfolgreiche Entwicklung des behinderten Menschen an seinem Arbeitsplatz und ist zum anderen ein notwendiges Instrument für den effizienten Einsatz der Ausgleichsabgabemittel.

> Präventionsfälle 2008 – 2010

Prävention nach § 84 SGB IX	2008		2009		2010	
	Alle	davon Frauen	Alle	davon Frauen	Alle	davon Frauen
Betriebsbedingte Gründe	294	117	443	187	331	154
Verhaltensbedingte Gründe	368	104	422	136	379	112
Personenbedingte Gründe	2.736	1.102	3.191	1.259	3.539	1.428
Gründe nicht ausgewiesen	145	59	161	58	166	69
Insgesamt	3.543	1.382	4.217	1.640	4.415	1.763

Quelle: eigene Erhebung



Die zunehmende Bedeutung dieser Förderleistung zeigt unter anderem, dass auch für Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist.

Mit Prämien und Zuschüssen zur Berufsausbildung werden seit einigen Jahren Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche besonders gefördert. Für das Jahr 2010 wurden hierfür – wie in den beiden Vorjahren – 330.000 Euro aufgewendet. In 149 Fällen erhielten Arbeitgeber eine Ausbildungsförderung für behinderte Jugendliche. Dieses Förderinstrument, das mit der Novellierung des Sozialgesetzbuches IX im Mai 2004 durch das „Gesetz zur Förderung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ geschaffen wurde, wird seit Jahren nur zögerlich in Anspruch genommen.

Zu den Leistungen an Arbeitgeber zählt auch die Förderung von Arbeitsmarktprogrammen, die über die klassischen Fördermöglichkeiten der Begleitenden Hilfen hinaus, zusätzliche und auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtete Angebote beinhalten. Hierfür wurden fast 16 Millionen Euro aufgewendet.

Insgesamt erhielten Arbeitgeber im Jahr 2010 insgesamt rund 212 Millionen Euro zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

Prävention

Dem präventiven Ansatz kommt gerade vor dem Hintergrund des demografische Wandels und der

> Präventionsfälle 2010

Neufälle Prävention nach § 84 SGB IX	Alle	davon Frauen
Betriebsbedingte Gründe	331	154
Verhaltensbedingte Gründe	379	112
Personenbedingte Gründe	3.539	1.428
Gründe noch nicht bekannt	166	69
Insgesamt	4.415	1.763

Abgeschlossene Präventionsverfahren 2010	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an Reha-Träger	Abschluss nach Beratung ohne weitere Maßnahmen
	Kündigungsfall	Leistungsfall		
Betriebsbedingte Gründe	54	43	3	175
Verhaltensbedingte Gründe	71	64	2	208
Personenbedingte Gründe	418	457	74	1.679
Gründe nicht ausgewiesen	21	17	1	113
Insgesamt	564	581	80	2.175

Quelle: eigene Erhebung



Veränderung der Altersstruktur in den Betrieben eine steigende Bedeutung zu: Probleme rechtzeitig erkennen oder sie durch frühzeitiges Eingreifen erst gar nicht aufkommen zu lassen, vermeidet nicht nur Mühen, sondern in vielen Fällen finanziellen Aufwand. Nach dem Gesetz ist Prävention eine Aufgabe des Arbeitgebers.

In Bezug auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit steht im Vordergrund präventiver Maßnahmen, krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie chronische Erkrankungen oder eine Behinderung zu vermeiden. In der betrieblichen Praxis wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) immer wichtiger. Mit ein Grund dafür ist auch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Über zahlreiche Urteile ist inzwischen Klarheit dahingehend geschaffen worden, dass krankheitsbedingte Kündigungen sozial unangemessen sein können, wenn der Arbeitgeber durch rechtzeitiges präventives Eingreifen, zum Beispiel im Rahmen eines BEM, Fehlzeiten hätte vermeiden oder zumindest hätte erheblich reduzieren können. Wenn Arbeitgeber auf die Durchführung eines BEM verzichten, bleibt dies unter bestimmten Bedingungen nicht folgenlos.

Durch eine behinderungsgerechte Ausstattung bestehender Arbeits- und Ausbildungsplätze konnten 8.850 Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen gesichert werden

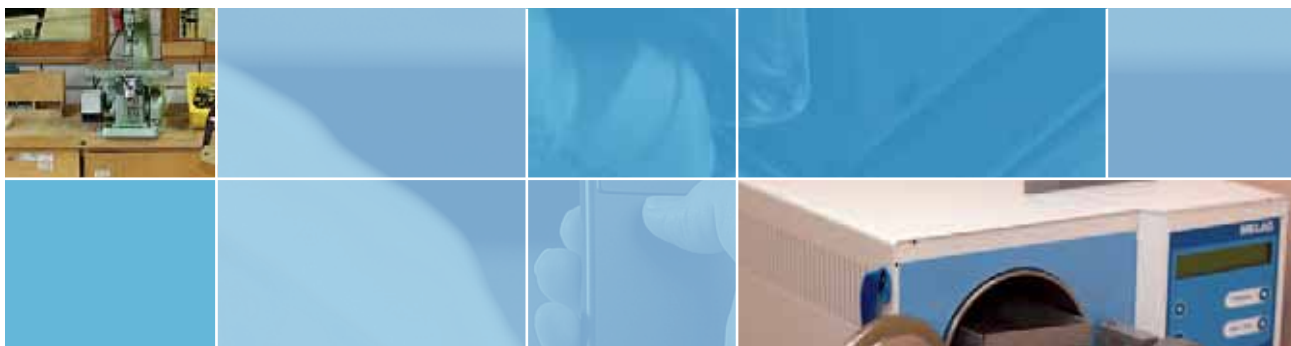
Gerade weil der Prävention eine so hohe Bedeutung zukommt, nutzen die Integrationsämter ihre Möglichkeiten, um Betriebe bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen zu unterstützen.

Sie stellen sich für die betriebliche Prävention und das BEM als Berater und Moderatoren zur Verfügung. Sie koordinieren den Präventionsablauf und schalten bei Bedarf den Integrationsfachdienst oder den Technischen Beratungsdienst ein. Dieses Angebot wird immer häufiger

in Anspruch genommen: Im Jahr 2010 wurden die Integrationsämter in 4.415 Fällen eingeschaltet. 2007 lag die Zahl der Präventionsfälle, bei denen das Integrationsamt aktiv wurde, noch bei 2.737.

Dass Prävention und ganz konkret das BEM in der betrieblichen Praxis angenommen werden, zeigen ebenfalls die konstant hohen Quoten erfolgreich abgeschlossener Präventionsverfahren: Im Jahr 2010 waren es fast 64 Prozent, bei denen nach umfangreichen Beratungen keine weiteren Maßnahmen notwendig wurden und somit auch kein Kündigungsverfahren eingeleitet wurde. Zum Vergleich: Im Jahr 2007 endeten 42 Prozent der Präventionsverfahren erfolgreich und in den letzten beiden Jahren lag die Quote ähnlich hoch wie 2010.

2010 erhielten Arbeitgeber 212 Millionen Euro zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben



8.2 Leistungen an Integrationsprojekte

Integrationsprojekte – ob als rechtlich selbstständiges Unternehmen oder als unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen – haben sich inzwischen als stabiles Arbeitsmarktinstrument etabliert, um besonders betroffene schwerbehinderte Menschen dauerhaft beruflich einzugliedern. Dabei handelt es sich zwar um eine besondere Form von Unternehmen, die auf Grund ihres Doppelauftrages mit sozialen und wirtschaftlichen Aufgaben eine besondere Förderung erhalten, dennoch zählen sie zum allgemeinen Arbeitsmarkt und müssen sich im Wettbewerb mit anderen Unternehmen behaupten.

Die Zielgruppe von Integrationsprojekten ist genau definiert: es geht um Menschen mit Behinderung, die trotz Ausschöpfens aller klassischen Fördermöglichkeiten nur geringe Chancen auf Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Zu diesen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zählen überwiegend Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, die eine individuelle

arbeitsbegleitende Betreuung benötigen, sowie Menschen mit einer schweren Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung. Aber auch für Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, die beabsichtigen, auf den allgemeinen Arbeitsplatz zu wechseln, oder Abgänger von Sonder- oder Förderschulen, die ohne Unterstützung nicht den Weg ins Berufsleben schaffen, können Integrationsprojekte eine vorläufige Alternative sein.

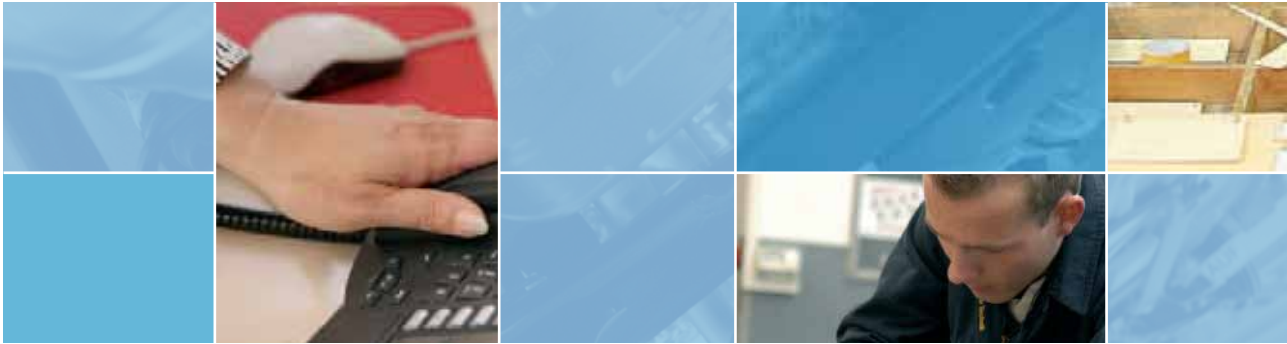
Integrationsprojekte müssen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen dieser Zielgruppe beschäftigen. Aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit soll ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft jedoch 50 Prozent nicht überschreiten.

In Integrationsprojekten werden die schwerbehinderten Menschen ausgebildet, beschäftigt und arbeitsbegleitend betreut. Wenn nötig, werden auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeboten. Unter diesem Aspekt

> Leistungen an Integrationsprojekte 2010

Leistungen	Mio. Euro	Fallzahlen
Aufbau und Ausstattung	9,40	1.073
Erweiterung	4,49	636
Modernisierung	0,96	155
Betriebswirtschaftliche Beratung bei Neugründung	0,54	602
Laufende betriebswirtschaftliche Beratung	0,84	1.856
Abdeckung eines besonderen Aufwandes	19,95	7.007
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	20,23	5.414
Insgesamt	56,41	16.743

Quelle: eigene Erhebung



kommt den Integrationsunternehmen eine Art Brückenfunktion zu anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu.

Integrationsprojekte müssen wirtschaftlich erfolgreich und sozial engagiert sein. Ihnen muss es gelingen, Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität einerseits und die Schaffung und dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen und ebenso der nicht behinderten Beschäftigten erfolgreich zu verbinden.

Gerade weil dieses Spannungsfeld eine besondere Herausforderung darstellt, kommt der betriebswirtschaftlichen Beratung der Integrationsprojekte eine entscheidende Rolle zu und nicht selten ergibt die betriebswirtschaftliche Beratung, dass eine Geschäftsidee, ein Geschäftskonzept nicht tragfähig sind.

Das Ziel der Integrationsprojekte muss sein, den überwiegenden Teil ihrer laufenden Kosten selbst zu decken und nur in geringem Umfang laufende öffentliche Zuschüsse zu benötigen. Deswegen ist es besonders wichtig,

> Anzahl der Integrationsprojekte 2010

Integrationsämter	Alle Projekte	neu im Jahr 2010
Baden-Württemberg	61	6
Bayern	89	0
Berlin	41	0
Brandenburg	27	2
Bremen	3	2
Hamburg	8	0
Hessen	40	1
Mecklenburg-Vorpommern	3	0
Niedersachsen	23	3
Nordrhein-Westfalen • Rheinland	77	16
Nordrhein-Westfalen • Westfalen-Lippe	92	9
Rheinland-Pfalz	69	6
Saarland	8	0
Sachsen	44	4
Sachsen-Anhalt	16	1
Schleswig-Holstein	16	0
Thüringen	17	1
Summe	634	51

Quelle: eigene Erhebung

>>



dass Integrationsprojekte Marktnischen entdecken, Erfolg versprechende Geschäftsfelder besetzen und dafür tragfähige Konzepte entwickeln, die ein solides Marketing kombiniert mit einer detaillierten betriebswirtschaftlichen Planung enthalten.

Umso erfreulicher ist es, dass die Zahl der Integrationsprojekte in den letzten Jahren stetig zugenommen hat. Im Jahr 2010 wurden 634 bundesweit geförderte Integrationsprojekte verzeichnet – 51 von ihnen wurden 2010 neu geschaffen. Zum Vergleich: 2002 gab es 314 Integrationsprojekte.

Rund 35 Prozent – 8.710 schwerbehinderte Menschen, davon 7.551 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen – arbeiteten in 2010 in einem Integrationsprojekt. Erfreulich ist mit 431 bzw. 460 die Steigerung der Zahl der Beschäftigten, die den Übergang aus der Schule für geistig behinderte Menschen bzw. aus der Werkstatt für behinderte Menschen geschafft haben. Seit 2006 steigt die Zahl der Werkstattbeschäftigten, die in ein Integrationsprojekt wechselten, kontinuierlich an.

Die Zahl der behinderten und nicht behinderten Beschäftigten in Integrationsprojekten lag bei 24.614 – damit

sind Integrationsprojekte ein anschauliches Beispiel für gelebte Inklusion.

Insgesamt stellten die Integrationsämter 2010 den 634 Integrationsprojekten rund 56,4 Millionen Euro – etwa 8,8 Millionen Euro mehr als im Vorjahr – aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung.

Rund 40 Millionen – etwa 71 Prozent der Gesamtförderung – wurden für Zuschüsse zur Abdeckung eines besonderen Aufwandes und für Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen aufgewendet. Fast 15 Millionen Euro – etwa 26,5 Prozent der gesamten

Fördersumme – wurden für Aufbau, Ausstattung, Erweiterung und Modernisierung von Arbeitsplätzen benötigt. In die betriebswirtschaftliche Beratung bei Neugründungen und bei laufenden Projekten investierten die Integrationsämter fast 1,4 Millionen Euro.

Integrationsprojekte treten den Beweis an, dass sich mit zielgerichteter Förderung auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes behaupten können.

Die Zahl der Integrationsprojekte hat in den letzten Jahren stetig zugenommen: 2010 gab es bundesweit 634 geförderte Integrationsprojekte

> Beschäftigte in Integrationsprojekten 2010

	gesamt	innerhalb der Beschäftigten sind				*geringfügig Beschäftigte
		schwerbehinderte Menschen	davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 132 Abs. 2	davon		
				*Übergänge aus Schulen für geistig behinderte Menschen	*Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen	
Frauen	7.663	3.410	2.906	203	120	1.072
Männer	16.951	5.300	4.645	228	340	763
Beschäftigte insgesamt	24.614	8.710	7.551	431	460	1.835

Quelle: eigene Erhebung

*Diese Daten werden nicht in allen Bundesländern erhoben. Die ausgewiesenen Zahlen sind nur eingeschränkt verwendbar.



8.3 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen, Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse, Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz, Leistungen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen Existenz sind Beispiele für Hilfen, die schwerbehinderte Menschen unmittelbar von den Integrationsämtern erhalten. Sie sollen dazu beitragen, die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen gegenüber nicht behinderten Menschen zu stärken und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

8.757 schwerbehinderte Menschen erhielten in 2010 Leistungen von den Integrationsämtern, die dafür 31 Millionen Euro aufwendeten. Die Fördersummen steigen seit

2007 kontinuierlich an und die Anzahl der Leistungsempfänger hat sich im Jahr 2010 gegenüber 2009 um 586 erhöht.

Das inzwischen am stärksten nachgefragte Förderinstrument sind die Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten. 2.387 schwerbehinderte Menschen nutzten diese Fördermöglichkeit, der gerade im Zusammenhang mit dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und auch der Wettbewerbsfähigkeit eine zunehmende Bedeutung zukommt. Für diese Hilfen wurden rund 600.000 Euro mehr aufgewendet als 2009.

> Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen 2008 – 2010

	2008		2009		2010	
	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger
Technische Arbeitshilfen	3,79	1.854	3,96	1.828	4,08	1.881
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	3,41	821	3,97	831	4,10	854
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	1,26	242	1,01	239	1,11	257
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,71	219	0,40	224	0,66	221
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	2,36	2.243	2,35	2.196	2,96	2.387
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1,18	828	1,56	770	1,86	874
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	12,31	1.923	14,04	2.083	16,16	2.283
Insgesamt	25,02	8.130	27,29	8.171	30,93	8.757

Quelle: eigene Erhebung



Eine vergleichbare Entwicklung ist beim Kostenersatz für eine notwendige Arbeitsassistenz festzustellen. Auf die Leistung, die es seit dem Jahr 2000 gibt, haben schwerbehinderte Menschen einen Rechtsanspruch. Im Jahr 2010 wurden 2.283 schwerbehinderte Menschen individuell unterstützt und erhielten Leistungen für ihre Arbeitsassistenz in Form eines persönlichen Budgets.

Insgesamt beliefen sich die Kosten für diese Leistung auf 16,2 Millionen Euro; damit stellt die Arbeitsassistenz die kostenintensivste Leistung dar. Die Arbeitsassistenz erweist sich als besonders wirksames Förderinstrument schwerpunktmäßig für sinnesbehinderte Menschen sowie für körperlich behinderte Menschen, die in ihrer Mobilität stark eingeschränkt sind. Die Praxis zeigt, dass die Nutzerinnen und Nutzer von Arbeitsassistenz im Altersdurchschnitt 40 Jahre und jünger sind und über eine gute Ausbildung verfügen. Dabei handelt es sich vielfach um Menschen, die ohne diese Hilfe keine Chance auf Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt gehabt hätten, die sich mit Hilfe ihrer Assistenzkraft aber sehr gut an ihrem Arbeitsplatz behaupten können. Die Wirksamkeit dieser Leistung wurde bereits im Jahr 2007 durch die gemeinsame Studie „Arbeitsassistenz zur Teilhabe“ des Landschaftsverbandes

Im Jahr 2010 erhielten 8.757 schwerbehinderte Menschen Leistungen in Höhe von rund 31 Millionen Euro

Rheinland und der BIH bestätigt. Die Entwicklung in den Folgejahren bestätigt die Ergebnisse immer mehr. Die Kostenentwicklung wird in den nächsten Jahren zu beobachten sein: bisher wurden vielfach Zivildienstleistende als Assistenzkräfte eingesetzt, die nunmehr durch den Wegfall des Zivildienstes nicht mehr zur Verfügung stehen. Mit einer Erhöhung der Kosten für Assistenzkräfte insgesamt ist zu rechnen.

Die Leistungen für technische Arbeitshilfen bewegen sich seit dem Jahr 2008 auf konstantem Niveau. Allerdings hat sich die Anzahl ihrer Leistungsempfänger seit 2004 mehr als halbiert auf 1.881 im Jahr 2010. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit dem konsequenten Verweis der Integrationsämter auf die Zuständigkeit der Rehabilitationsträger, so etwa auf die Zuständigkeit der Krankenkassen bei der Hörgeräteversorgung.

Die Ausgaben für Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes und für besondere behinderungsbedingte Lebenslagen sind in den letzten Jahren leicht gestiegen. Weitgehend konstant geblieben ist das Fördervolumen für die Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit und zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung.

Lebenslanges Lernen ist angesagt: der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kommt eine sehr hohe Bedeutung zu



8.4 Arbeitsmarktprogramme

➤ Für regionale Arbeitsmarktprogramme haben die Integrationsämter im Jahr 2010 rund 16 Millionen Euro ausgegeben. Somit wurde die Förder-summe seit 2009 um weitere 5 Millionen Euro erhöht.

Arbeitsmarktprogramme sind zeitlich befristet, regional begrenzt und haben unterschiedliche Zielsetzungen. Sie werden als ergänzendes Instrument zur gezielten Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen eingesetzt: zum Beispiel zur Förderung des Übergangs von Förder- und Sonderschulen und von Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes für schwerbehinderte junge Menschen oder zur Erhöhung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Frauen. Nicht in allen Bundesländern werden Arbeitsmarktprogramme durchgeführt.

Angepasst an die Situation und die Anforderungen des Arbeitsmarktes vor Ort werden mit regionalen Arbeitsmarktprogrammen Hilfen für ausgewiesene Zielgruppen schwerbehinderter Menschen zur Verfügung gestellt, die über das klassische Förderinstrumentarium der Begleitenden Hilfe hinausgehen. Viele

Arbeitsmarktprogramme wurden inzwischen durch Nachfolgeprogramme verlängert, umgestaltet oder ersetzt. Bis vor einigen Jahren wurden die Programme von den Agenturen für Arbeit durchgeführt, denen mit dem Programm Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung gestellt wurden, um damit die Integrationschancen für in der Regel besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zu erhöhen. Inzwischen übernehmen die Integrationsämter selbst und meist mit Unterstützung der von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste die Umsetzung.

Regional wurden Länderprogramme auch in Verbindung mit Job4000, dem Arbeitsmarktprogramm des Bundes, umgesetzt.

Wenn in 2011 das aus Mitteln des Ausgleichfonds geförderte Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ startet und damit die Inklusion junger behinderter Menschen wie auch älterer arbeitsloser behinderter Menschen gefördert werden soll, so werden die Integrationsämter ihren aktiven Beitrag zur Umsetzung leisten.

Arbeitsmarktprogramme werden als ergänzendes Instrument zur gezielten Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen eingesetzt



8.5 Integrationsfachdienste

Behinderungsspezifische Beratung und Begleitung

Integrationsfachdienste (IFD) sind Beratungsdienste, die die Integrationsämter bei freien Trägern eingerichtet haben, die sie finanzieren und deren Arbeit sie fachlich steuern. Bei den Klienten der IFD handelt es sich um eine Zielgruppe, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung einen besonderen Bedarf an Unterstützung benötigen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Menschen mit einer ausgeprägten seelischen, geistigen oder körperlichen Behinderung, um seh- oder hörgeschädigte schwerbehinderte Menschen sowie um Menschen mit Mehrfachbehinderungen. Gerade weil für diese Personengruppen die Teilhabe am Arbeitsleben behinderungsbedingt vielfach zusätzlich erschwert ist, gibt es Integrationsfachdienste, die sich dadurch hervorheben, dass sie ein behinderungsspezifisch ausgerichtetes Beratungs- und Betreuungsangebot anbieten. Gerade deshalb sind IFD für Betriebe und schwerbehinderte Beschäftigte der Zielgruppe so wichtig: kein Betrieb muss von Vorneherein wissen, was zum Beispiel im Umgang mit gehörlosen Menschen zu beachten ist. Umgekehrt brauchen gehörlose Menschen im Umgang mit hörenden Kollegen Hilfestellung. Oft ist es genau diese Unterstützung, die für das Zustande-

kommen oder den Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend ist.

Die Nachfrage belegt dies: die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die Dienstleistungen eines Integrationsfachdienstes im Jahr 2010 nachfragten, stieg im Vergleich zum Vorjahr um fast 5 Prozent. Insgesamt nahm die Zahl der unterstützten schwerbehinderten Menschen in den letzten fünf Jahren um etwa 35,5 Prozent zu – von 77.600 in 2005 auf rund 105.000 in 2010. Etwa 70 Prozent von ihnen wandten sich an den IFD zur Unterstützung bei der Arbeitssuche oder zur Sicherung ihres Arbeitsverhältnisses und 30 Prozent benötigten eine qualifizierte Beratung.

Klienten der Integrationsfachdienste

Der größte Anteil der Klienten der IFD – mit rund 24 Prozent – sind seelisch behinderte Menschen. Dies spiegelt die Entwicklung wider: die Zahl der seelisch kranken Menschen steigt Besorgnis erregend an und damit die Zahl der auf Grund einer seelischen Behinderung anerkannt schwerbehinderten Menschen.

Körperbehinderte Menschen, deren Stütz- und Bewegungsapparat stark eingeschränkt ist, gehören zu 20 Prozent zum Klientel der IFD. Schwerbehinderte Menschen, die eine organisch bedingte Körperbehinderung

> Beratung und Betreuung durch die Integrationsfachdienste 2010

	Anzahl	männlich	weiblich
Qualifizierte Beratung (Beratungsfälle)	31.463	17.036	14.427
Fälle beruflicher Sicherung und Vermittlung (Betreuungsfälle)	73.581	41.985	31.596
Summe	105.044	59.021	46.023

Quelle: eigene Erhebung



haben, suchen zu 15 Prozent Unterstützung beim IFD. Der Anteil der sinnesbehinderten Menschen betrug auch 2010 wieder rund 17 Prozent. Lernbehinderte und geistig behinderte Menschen gehören ebenfalls zur Zielgruppe. Ihr Anteil steigt seit einigen Jahren konstant: von 10,2 Prozent im Jahr 2005 auf 14,5 Prozent in 2010. Hier tragen die IFD mit ihrer Beratung und Begleitung zu der Bestätigung bei, dass auch behinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bei entsprechender Förderung am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Die Umsetzung der Vorschriften der UN-Konvention, die Verfolgung von Inklusion als gesellschaftliches Ziel, wird dazu führen, dass gerade diese Zielgruppe immer stärker wird.

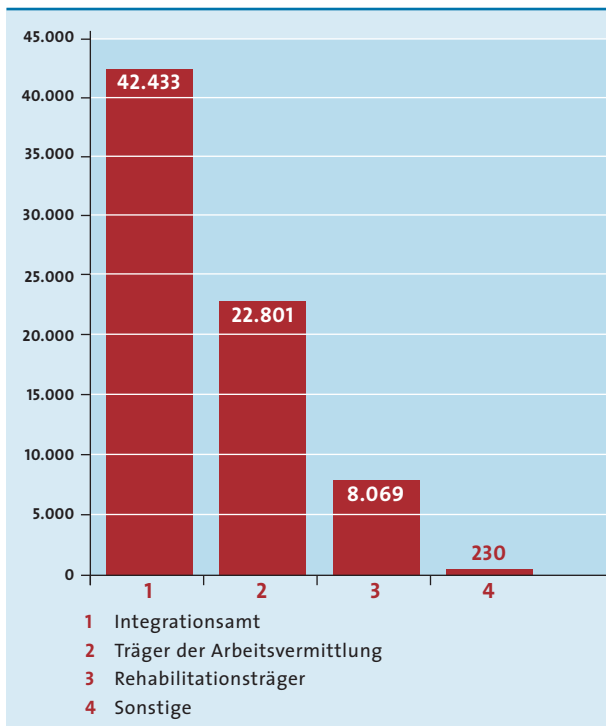
Auftraggeber der Integrationsfachdienste

Die IFD sind einerseits im Auftrag der Integrationsämter selbst tätig, indem sie besonders betroffene schwerbehinderte Beschäftigte psychosozial und berufsbegleitend beraten und betreuen mit dem Ziel, die Beschäftigung zu sichern. Wichtige Auftraggeber der IFD sind die Rehabilitationsträger, für die sie schwerbehinderte Arbeitslose auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln und deren Einarbeitung begleiten. Rehabilitationsträger beauftragen den IFD auch mit der Berufsbegleitung, um Arbeitsverhältnisse ihrer Kunden zu stabilisieren.

Während die Integrationsämter die IFD ausschließlich für anerkannt schwerbehinderte Menschen einschalten können, umfassen die Aufträge der Rehabilita-

Fallzahlen nach Leistungsträgern 2010

N = 73.533 Fälle



Status der Klienten 2010

Stellung im Berufsleben zu Beginn der Betreuung	Fallzahlen	in %
Arbeitsmarkt-Beschäftigte	35.228	49,2
Arbeitslose	31.075	43,4
Schüler	3.780	5,3
Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen	1.528	2,1
Insgesamt	71.611	100,0

Quelle: eigene Erhebung



tionsträger auch Menschen mit Behinderung ohne Schwerbehindertenstatus. Dies ist gerade für den Personenkreis der Menschen mit einer seelischen Behinderung von Bedeutung, die sich mit einer Anerkennung als schwerbehinderter Mensch vielfach schwer tun.

Hauptauftraggeber der IFD sind die Integrationsämter. Von den rund 73.530 Menschen, die im Jahr 2010 vom IFD längerfristig unterstützt wurden, waren sie zu 57,7 Prozent Auftraggeber. Mit 31 Prozent waren die Träger der Arbeitsvermittlung und mit fast 11 Prozent die Rehabilitationsträger Auftraggeber der IFD. Im Vergleich zum Vorjahr haben die Integrationsämter die IFD zu 13,5 Prozent mehr als 2009 beauftragt. Die Träger der Rehabilitation haben die IFD in 8.069 Fällen beauftragt – gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung um 13 Prozent. Rückläufig sind die Beauftragungen durch die Träger der Arbeitsvermittlung – die Aufträge sind um 6,5 Prozent zurückgegangen.

Die Zahl der Beauftragungen durch die Integrationsämter hat sich seit 2005 um das 1,5-fache erhöht und die durch die Rehabilitationsträger um das 12-fache. Die Beauftragungen durch die Arbeitsvermittlung hatte sich von 2005 an bis zum Jahr 2008 mehr als verdreifacht, gingen allerdings bis 2010 um 9 Prozent zurück – von etwa 25.050 Menschen in 2008 auf rund 22.800 in 2010. Hier macht sich die in Kraft getretene gesetzliche Änderung bemerkbar, nach der Vermittlungsleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit auch für schwerbehinderte Menschen nur noch über ein öffentliches Ausschreibungsverfahren vergeben werden.

Vermittlung, Berufsbegleitung, Vorbereitung von Übergängen

Im Jahr 2010 ist der Anteil derer, die zur Sicherung der Beschäftigung betreut wurden, mit rund 49 Prozent um

etwa 3 Prozent auf fast 35.230 angestiegen. Somit wurden 4.900 Klienten mehr bei der Sicherung ihrer Beschäftigung betreut als 2009. Der Anteil der Klienten – rund 43,5 Prozent –, die bei der Suche nach einem Arbeitsplatz durch den IFD unterstützt wurden, ist gegenüber 2009 um 3,5 Prozent zurückgegangen. Die Zahl

der Klienten – 31.075 – ist 2010 im Verhältnis zum Vorjahr leicht gestiegen – um rund 360 Klienten.

Ein immer bedeutsamer werdendes Handlungsfeld vieler Integrationsämter ist die Förderung von Übergängen aus der Förder-

bzw. Sonderschule bzw. aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierbei spielen die IFD mit ihrem Know-how eine wesentliche Rolle. Zu ihren Aufgaben gehört die Beratung schwerbehinderter Jugendlicher bei der Berufswahl sowie die Beratung Beschäftigter aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben.

Die Zahl der Übergänger aus Schulen und WfbM hat sich seit 2005 von 1.780 auf etwa 5.310 Fälle im Jahr 2010 fast verdreifacht. Lag die Anzahl der Schüler bei 916 und die Übergänge aus den WfbM bei 874 im Jahr 2005 noch annähernd auf gleichem Niveau, so hat sich insbesondere der Anteil der Schüler auf 3.780 vervierfacht und der Anteil von Beschäftigten aus der WfbM nahezu auf 1.530 Fälle verdoppelt. Mit insgesamt 7,4 Prozent – 2009 waren es 6,7 Prozent – lag der Anteil dieser beiden Zielgruppen an allen Klienten zwar immer noch niedrig, steigt aber seit Jahren kontinuierlich an.

| Bilanz

Die Ergebnisse der Arbeit der IFD zeigen erneut, dass dieses besondere Beratungsangebot sowohl für die Vermittlung wie auch für die Arbeitsplatzsicherung einen erheblichen Beitrag leistet, damit auch Men-



> Art der Behinderung 2010

	Fallzahlen	in %
Seelische Behinderung	17.399	24,2
Neurologische Behinderung	6.675	9,3
Geistige Behinderung/Lernbehinderung	10.417	14,5
Hörbehinderung	9.478	13,2
Sehbehinderung	2.822	3,9
Körperbehinderung (organisch)	10.760	15,0
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	14.293	19,9
Insgesamt	71.844	100,00

Quelle: eigene Erhebung

> Vermittlungsergebnisse 2006 – 2010*

	2006	2007	2008	2009	2010
Summe Vermittlungen	5.774	6.635	7.328	7.324	8.002
davon Übergänge aus Schule/WfbM	226	280	352	450	514
Vermittlungsquote der abgeschlossenen Fälle	28,8%	33,7%	32,7%	31,7%	32,3%
Vermittlungen pro Stelle	12,8	13,3	13,2	12,6	13,2

Quelle: eigene Erhebung

*in 2010 ohne die Bundesländer Hessen und Sachsen

schen, die von ihrer Behinderung besonders betroffen sind, am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können.

Ausschlaggebend für die Bewertung der Arbeitsergebnisse der IFD für 2010 ist die Quote der Vermittlungen in Arbeit und die Quote der Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse. Die Quote der erfolgreich gesicherten Arbeitsverhältnisse lag im Jahr 2010 bei 80 Prozent und hat sich somit um rund 5,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr verbessert. Dabei zu beachten ist, dass sich

die Zahl der dabei unterstützten Menschen in den letzten fünf Jahren verdoppelt hat: von 6.752 Fällen in 2005 auf 13.526 abgeschlossene Fälle im Jahr 2010. Auch gegenüber 2009 ist eine Steigerung von etwa 22 Prozent zu verzeichnen.

Im Jahr 2010 betrug die Vermittlungsquote der abgeschlossenen Fälle 32,3 Prozent, was der durchschnittlichen Vermittlungsquote der letzten fünf Jahre entspricht. Konkret heißt dies für 2010: In den Arbeitsmarkt



wurden etwa 8.000 schwerbehinderte Menschen vermittelt, wovon rund 515 Schulabgänger oder Beschäftigte einer WfbM waren. Im Vergleich zu den letzten fünf Jahren haben sich die Vermittlungen um insgesamt 60 Prozent gesteigert – von 5.035 Fällen in 2005 auf rund 8.000 Fällen in 2010. Gegenüber 2009 wurden 678 Arbeitsplätze mehr vermittelt, was einer Steigerung von 9,2 Prozent entsprach. Auch die Zahl der vermittelten Schulabgänger und Beschäftigten einer WfbM auf einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt ist fast um das 2,5-fache angewachsen – von 226 Fällen in 2006 auf 514 Fällen in 2010. Die Anzahl der Vermittlungen pro Fachberaterstelle im IFD bewegte sich 2010 wieder bei 13,2 wie bereits in den Jahren 2008 und 2007.

| Kosten

Im Jahr 2010 betrugen die Gesamtkosten der IFD 85,6 Millionen Euro – eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 4,5 Millionen Euro. Davon haben die Integrationsämter rund 68 Millionen finanziert – rund 4,1 Millionen mehr als im Vorjahr. Davon entfallen auf die Beauftragung des IFD im Einzelfall 37,4 Millionen Euro.

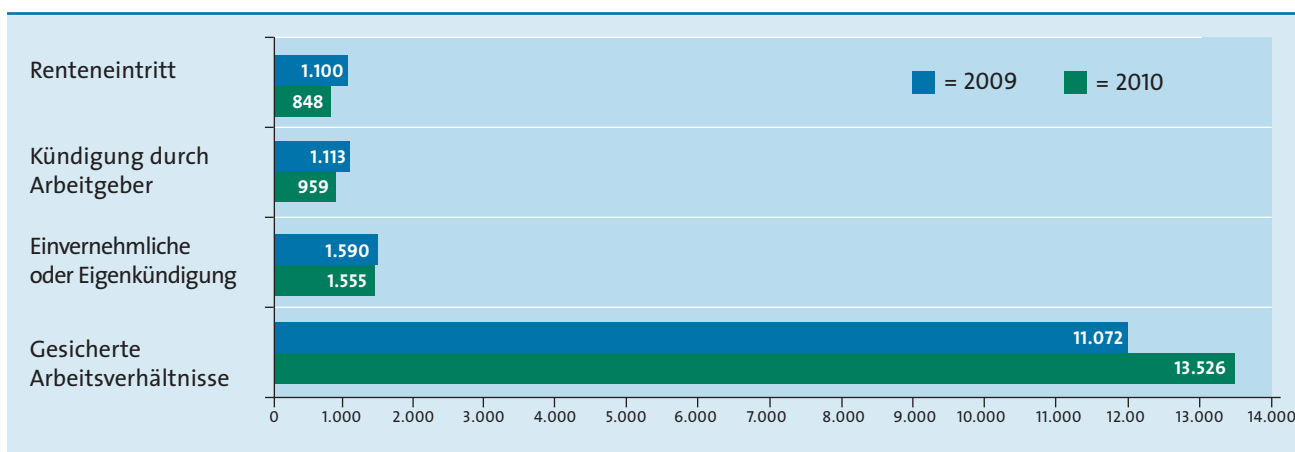
Die anderen Auftraggeber haben gleichbleibend wie in 2009 etwa 17,6 Millionen aufgewendet. Eine deutliche Steigerung – nämlich um 1,7 Millionen Euro – ist bei den Trägern der Rehabilitation festzustellen.

24,4 Millionen Euro haben die Integrationsämter im Rahmen ihrer Strukturverantwortung für die IFD aufgewendet.

105.000 Klienten wurden vom IFD beraten und betreut – rund ein Viertel seelisch behinderte Menschen

> Ergebnisse abgeschlossene Fälle – Arbeitsplatzsicherung 2009 – 2010

100% = 14.875 Fälle (2009) und 100% = 16.888 Fälle (2010)

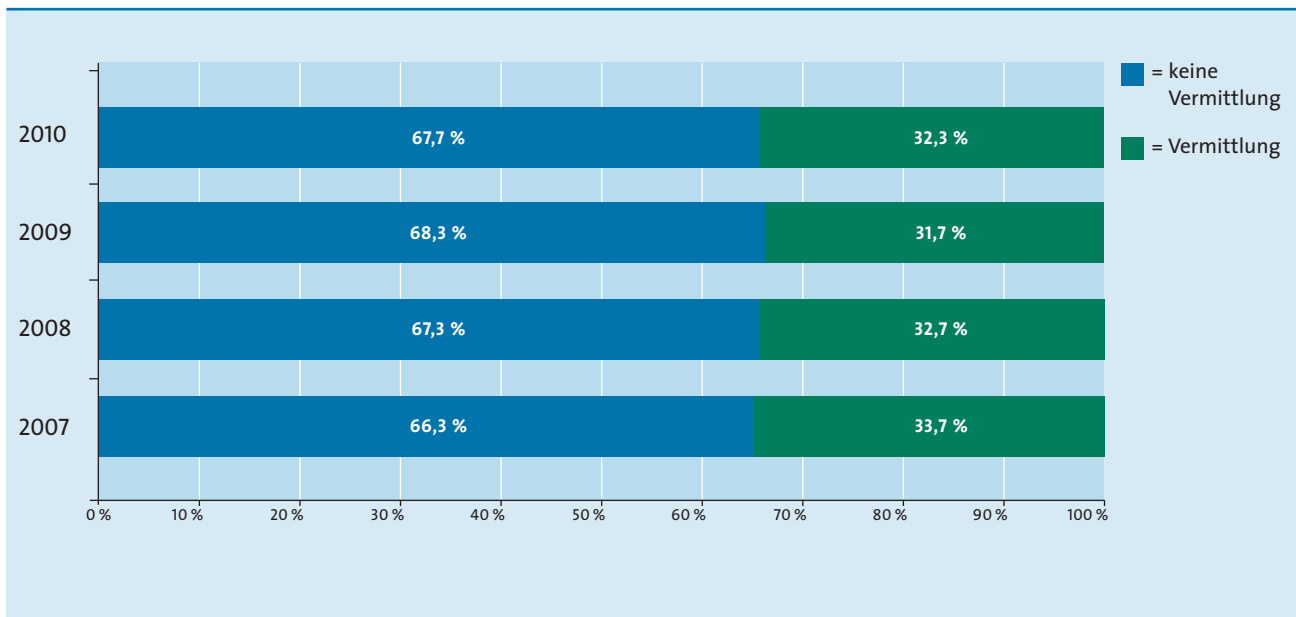


Quelle: eigene Erhebung



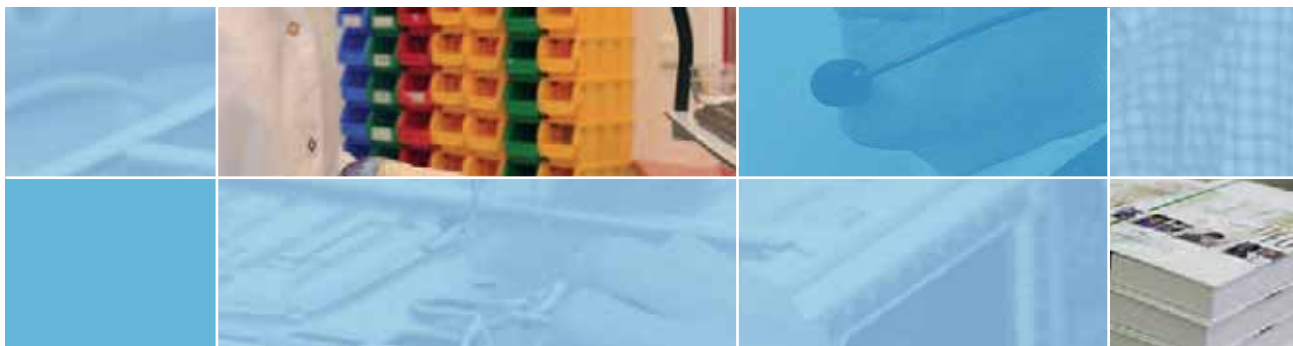
> **Ergebnisse abgeschlossene Fälle – Vermittlung 2007 – 2010***

100% = 19.532 Fälle (2007), 100% = 23.437 Fälle (2008), 100% = 21.058 Fälle (2009), 100% = 24.774 (2010)



Quelle: eigene Erhebung

* 2010 ohne Hessen und Sachsen



8.6 Institutionelle Förderung

➤➤ Werkstätten für behinderte Menschen haben die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht, noch nicht oder noch nicht wieder gewachsen sind, so zu beschäftigen und zu qualifizieren, dass ihnen der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann.

Im Vordergrund steht die Teilhabe behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt – diese Priorisierung folgt den Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention und dem darin verankerten Ziel der Inklusion.

Ausschlaggebend, ob dies gelingt, sind die Anforderungen des Arbeitsmarktes und am konkreten Arbeitsplatz und die Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen. Inzwischen zeigen zahlreiche Beispiele, dass auch behinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bei individuell ausgerichteter Förderung am allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen können. Ihre Leistungsfähigkeit macht die Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen nicht zwingend erforderlich und für sie muss nach Alternativen gesucht werden. Dies ist im Interesse der behinderten Menschen selbst, denn sie werden dadurch in die Lage versetzt, ihren Lebensunterhalt eigenständig zu bestreiten, wie auch im Interesse der öffentlichen Haushalte, wenn das gegenwärtige System auch in Zukunft finanzierbar bleiben soll.

Übergänge aus der Werkstatt zu ermöglichen, ist zu einem viel beachteten Auftrag geworden, den inzwischen immer mehr Werkstätten aktiv annehmen. Viele Integrationsämter unterstützen mit ihren Fördermöglichkeiten das Handlungsfeld „Übergänge aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt“.

Doch nicht für alle Menschen mit Behinderung ist dieses Ziel realistisch. Für viele schwerbehinderte Menschen mit starken Einschränkungen ist die Werkstatt für behinderte Menschen nach wie vor der richtige Ort für eine Teilhabe am Arbeitsleben. Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG: WfbM) lag die

Zahl der Werkstätten für behinderte Menschen im Juli 2011 bei 672 Hauptwerkstätten. Zu diesem Zeitpunkt waren rund 285.000 schwerbehinderte Menschen in ihren Mitgliedswerkstätten beschäftigt, knapp 33.000 im

Berufsbildungsbereich und etwa 240.000 im so genannten Arbeitsbereich. Mehr als 13.000 sind so schwer behindert, dass sie einer besonderen Betreuung, Förderung und Pflege bedürfen. Die Werkstattbeschäftigten waren zu 78 Prozent geistig behindert, 18,5 Prozent hatten eine psychische Behinderung und 4 Prozent von ihnen waren im Juli 2011 körperbehindert.

Die Integrationsämter fördern die Werkstätten für behinderte Menschen und ihre Wohnstätten, um über diesen Weg jene Menschen mit Behinderung zu unterstützen, für die eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht oder noch nicht möglich ist. Allerdings ist die institutionelle Förderung für die Integrationsämter eine nachrangige Aufgabe.

Mit Gesamtausgaben von 48 Millionen Euro wurden die Werkstätten und Wohnstätten für behinderte Menschen in 2010 unterstützt – etwa 4 Millionen Euro weniger als 2009. Den größten Anteil erhielten die Werkstätten für behinderte Menschen mit 31,5 Millionen Euro – 2009 waren es 33 Millionen Euro. Die Wohnstätten wurden mit 14,5 Millionen Euro gefördert.

Im Jahr 2010 wurden die Werkstätten und Wohnstätten für behinderte Menschen mit rund 48 Millionen Euro unterstützt



> Institutionelle Förderung 2008 – 2010

Leistungen	2008		2009		2010	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Einrichtungen nach § 30 Abs.1 Nr. 1 – 3 SchwbAV	1,23	3	1,16	4	1,18	7
Werkstätten für behinderte Menschen	43,91	246	32,70	285	31,41	269
Wohnstätten für behinderte Menschen	16,84	74	17,03	42	14,45	49
Beförderungsdienste für schwerbehinderte Menschen (§ 30 Abs. 2 SchwbAV)	0,01	1	0,00	0	0,00	0
Leistungen für den laufenden Betrieb (§ 30 Abs. 3 SchwbAV)	0,53	10	0,92	17	0,96	24
Gesamtausgaben	62,52	334	51,81	348	48,00	349

Quelle: eigene Erhebung

9

Besonderer Kündigungsschutz



»» Eine immer wieder gerade von Arbeitgebern vorgebrachte und viel diskutierte Hemmschwelle gegen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist der besondere Kündigungsschutz, dem schwerbehinderte Beschäftigte unterliegen. Dass darin kein absoluter Schutz dieses Personenkreises gegen eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses besteht, zeigen die Ergebnisse der Kündigungsverfahren bei den Integrationsämtern.

Die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt. Ziel dieses vorgeschalteten Schutzes ist, alle Möglichkeiten zu überprüfen, ob der Arbeitsplatz nicht doch erhalten bleiben kann und es zur Behebung der Schwierigkeiten, die zu einer Kündigung führen sollen, nicht doch ein milderes Mittel gibt. Dies vor dem Hintergrund der Tatsache, dass behinderte Menschen, die arbeitslos werden, dies um ein Vielfaches länger bleiben als nicht behinderte Menschen. Im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens ist das Integrationsamt trotz der genannten Zielstellung nicht Interessenvertretung des schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten. Die Behörde ist vielmehr verpflichtet, zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Beschäftigten sorgfältig abzuwägen, bevor sie eine Entscheidung fällt. Geprüft wird der Sachverhalt, wobei im Besonderen die behinderungsbedingten Schwierigkeiten berücksichtigt werden. Angestrebt werden immer einvernehmliche Lösungen, die eine Weiterbeschäftigung ermöglichen und zumutbar sind.

Das Kündigungsschutzverfahren soll sicherstellen, dass schwerbehinderte Beschäftigte vor behinderungsbedingten Nachteilen geschützt werden und das Integrationsamt alle Möglichkeiten ausschöpfen kann, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten, idealerweise durch eine gütliche Einigung. Die Zustimmung des

Integrationsamtes zur Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten bleibt immer das letzte Mittel, die so genannte „Ultima Ratio“.

Wenn Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auftreten, zum Beispiel bei hohen Fehlzeiten, werden zunächst präventive Maßnahmen oder die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gefordert. Dazu müssen alle Beteiligten – Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer, Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams sowie das zuständige Integrationsamt – konstruktiv nach Lösungen suchen, damit das gefährdete Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden kann. Die Mitarbeiter des Integrationsamtes und die gegebenenfalls von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste informieren und beraten umfassend in allen Fragen, die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen betreffen sowie über die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Bei Betriebsstilllegungen und Insolvenzen bestehen kaum Handlungsmöglichkeiten für das Integrationsamt; die Zustimmung ist in der Regel zu erteilen. Auch bei wesentlichen Betriebseinschränkungen und bei

Kündigungen, die aufgrund verhaltensbedingter Schwierigkeiten erfolgen, ist der Spielraum des Integrationsamtes geringer. Denn die Aufgabe des Integrationsamtes besteht nicht darin, in unternehmerische

Entscheidungen einzugreifen.

In Fällen, in denen personen- oder verhaltensbedingte Kündigungsgründe zum Zustimmungsantrag des Arbeitgebers führen, zeigen die Ergebnisse allerdings schon, dass mit entsprechenden Hilfen Arbeitsverhältnisse schließlich doch erhalten bleiben können. Gerade dann bestätigt sich die Sinnhaftigkeit des besonderen Kündigungsschutzes.

Die Erholung von der Wirtschafts- und Finanzkrise zeigt sich in diesem Aufgabenfeld: im Jahr 2010 lag die Zahl der Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung

2010 gingen die Anträge auf Zustimmung zur Kündigung um 17,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr zurück



zur Kündigung bei rund 26.600. Im Vergleich zum Vorjahr gingen bei den Integrationsämtern insgesamt 5.680 weniger Kündigungsanträge ein: fast 17,6 Prozent weniger als 2009.

Der Rückgang der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung ist jedoch regional sehr unterschiedlich und schwankt zwischen 2,5 Prozent bis über 30 Prozent.

> Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen 2008 – 2010

Neuanträge – nach Bundesländern

Bundesland	2008	Veränderung in % im Vergleich zum Vorjahr	2009	Veränderung in % im Vergleich zum Vorjahr	2010
Baden-Württemberg	3.343	35,15	4.518	-17,80	3.714
Bayern	3.147	48,74	4.681	-22,86	3.611
Berlin	1.192	19,80	1.428	-20,94	1.129
Brandenburg	756	11,24	841	-6,90	783
Bremen	243	23,05	299	-19,40	241
Hamburg	650	7,23	697	-2,44	680
Hessen	2.528	26,66	3.202	-18,11	2.622
Mecklenburg-Vorpommern	490	10,82	543	-16,57	453
Niedersachsen	1.945	37,63	2.677	-27,72	1.935
Nordrhein-Westfalen	6.601	24,69	8.231	-16,57	6.867
Rheinland-Pfalz	838	24,46	1.043	-14,67	890
Saarland	301	41,20	425	-32,71	286
Sachsen	1.092	22,53	1.338	-7,10	1.243
Sachsen-Anhalt	609	12,32	684	-3,95	657
Schleswig-Holstein	591	32,15	781	-15,62	659
Thüringen	743	18,17	878	-6,26	823
Summe	25.069	28,71	32.266	-17,58	26.593

Quelle: eigene Erhebung



9.1 Kündigungsgründe

➤➤ Im Jahr 2010 wurde über 26.435 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten entschieden – 3.308 Anträge weniger als im Jahr 2009. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 11 Prozent.

Als Kündigungsbegehren wurden in rund 12.760 – fast der Hälfte – aller Kündigungsanträge betriebsbedingte Gründe, wie etwa Betriebsstilllegungen, Insolvenzverfahren, Schließungen oder Umstrukturierungen von Betriebsteilen, angegeben.

Nur bei rund 7.350 – nahezu 30 Prozent – der Kündigungsverfahren lagen behinderungsbedingte Gründe vor.

Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- und behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen spielten dabei eine wichtige Rolle.

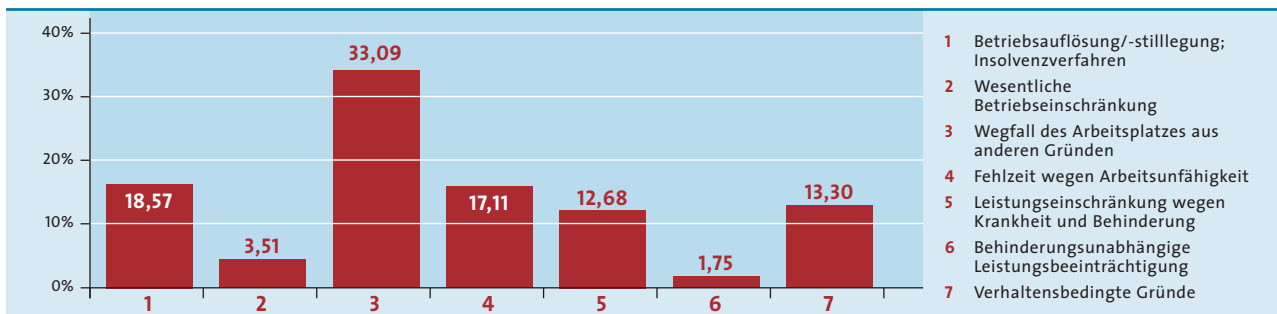
Auf Gründe, die nicht in behinderungsbedingten Leistungsdefiziten zu suchen sind, sondern im persönlichen Verhalten der Arbeitnehmer lagen, waren 6.330 Fälle – fast ein Viertel – aller Kündigungsanträge zurückzuführen.

Ihr Anteil bei den ordentlichen Kündigungen betrug 15 Prozent, überwog aber mit 73,5 Prozent bei den außerordentlichen Kündigungen.

> Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2010

(Angaben in Prozent)

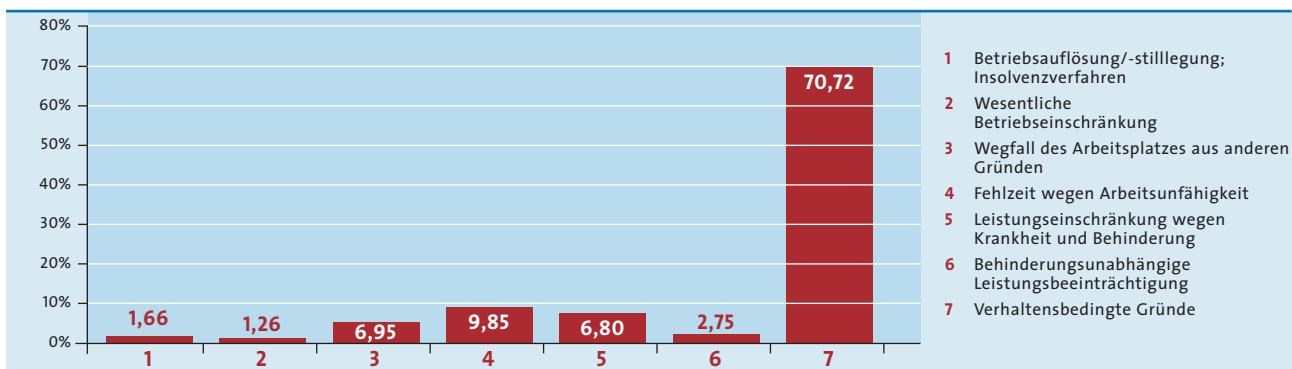
100% = 22.405 Fälle



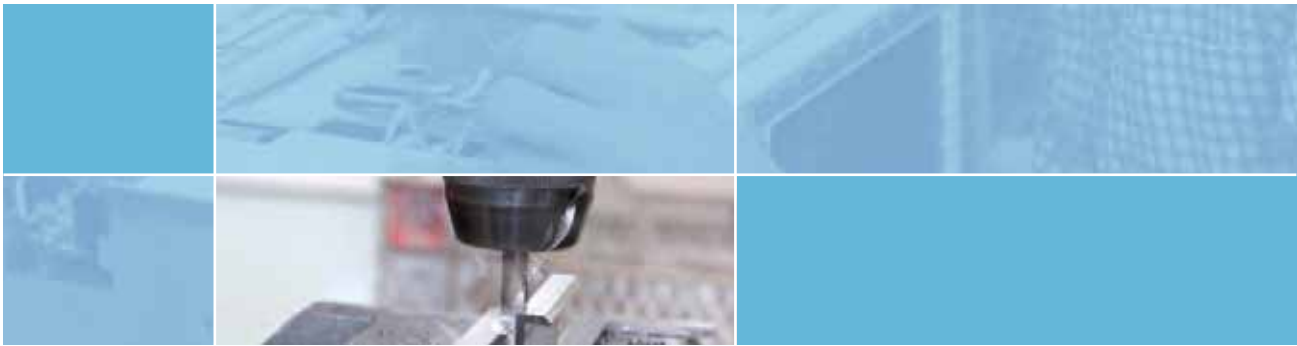
> Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe 2010

(Angaben in Prozent)

100% = 4.030 Fälle



Quelle: eigene Erhebung



9.2 Kündigungsschutz – Ergebnisse

>> Im Jahr 2010 konnte nach Abschluss der Kündigungsverfahren fast jedes fünfte Arbeitsverhältnis weitergeführt werden. Das heißt, 5.945 Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen blieben erhalten. Der Prozentsatz betrug 22 Prozent. Zum Vergleich: 2009 lag der Prozentsatz der gesicherten Arbeitsplätze bei 21 Prozent und 2008 bei 23 Prozent.

Die Zahlen belegen, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen keineswegs zur Unkündbarkeit von schwerbehinderten Beschäftigten

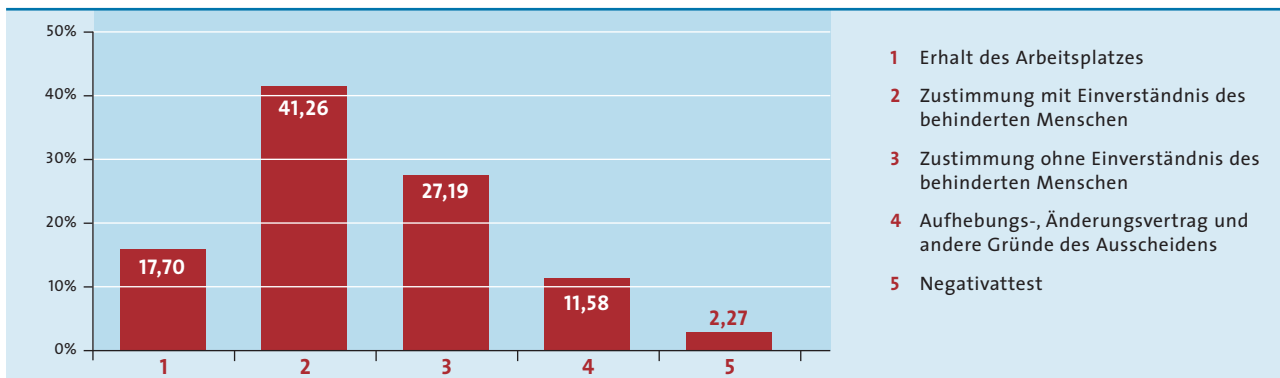
führt. Denn in rund 75 Prozent aller Kündigungsanträge hat das Integrationsamt in 2010 der Kündigung zugestimmt.

Daraus abzuleiten, dass der besondere Kündigungsschutz seine Wirkung dann doch verfehlt und lediglich eine bürokratische Hürde darstellt, wäre zu kurz gedacht. Denn demgegenüber stehen die Verfahren, die im Ergebnis zu einer Aufarbeitung der aufgetretenen Schwierigkeiten und mit wirkungsvollen Hilfemöglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes unter verbesserten Rahmenbedingungen führen. Solche Arbeitsplätze sind dann

> Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2010

(Angaben in Prozent)

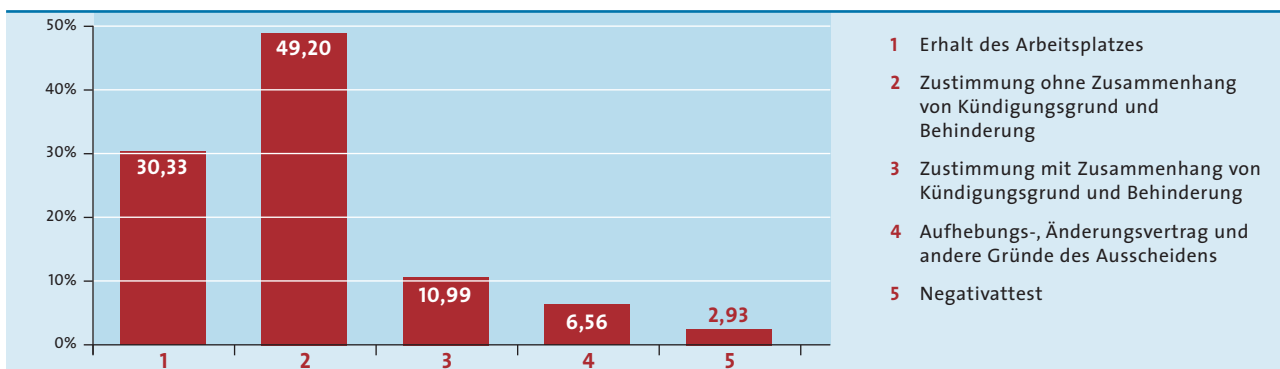
100% = 22.405 Fälle



> Außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse 2010

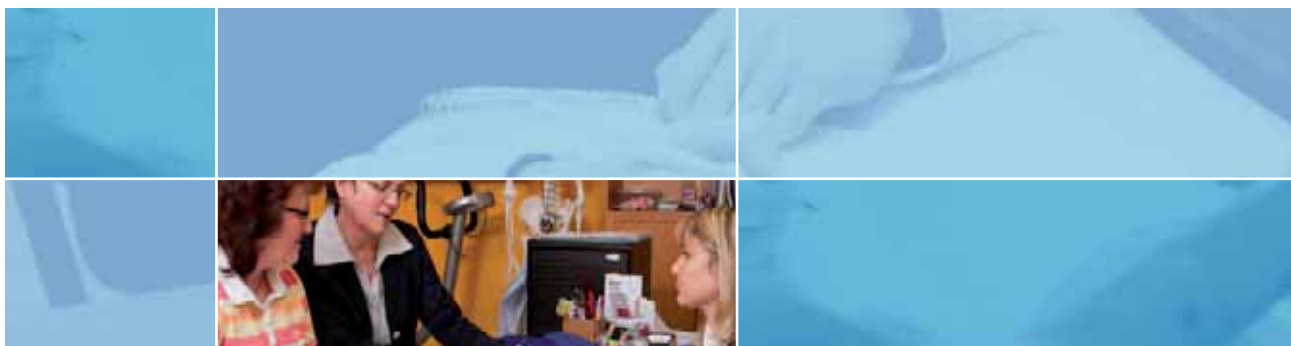
(Angaben in Prozent)

100% = 4.030 Fälle



Quelle: eigene Erhebung





meist stabiler; es besteht weniger die Gefahr, dass nach kurzer Zeit ein erneuter Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt wird.

Dabei kann nicht oft genug betont werden, dass das Ziel des besonderen Kündigungsschutzes darin besteht, einvernehmliche Lösungen zu erreichen. Das heißt, es geht immer darum, bestmöglich die Interessen des Beschäftigten und die Interessen des Arbeitgebers abzuwägen.

Lösungen, die nur die eine Seite zufrieden stellen, sind nicht tragfähig. Aufgabe der Integrationsämter ist deshalb nicht die Interessenvertretung des schwerbehinderten Menschen, sondern eine objektive Beurteilung der Interessen beider Seiten.

Vor diesem Hintergrund ist Teil des Kündigungsverfahren eine fachlich ausgerichtete und umfassende Beratung vor Ort. Sie kann dazu beitragen, mit Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sinnvolle Lösungen zu finden und somit den Erhalt des Arbeitsplatzes ermöglichen. Oft genug muss dann festgestellt werden, dass ein frühzeitigeres Einschreiten den Weg zum Kündigungsantrag hätte vermeiden können.

Bei gesundheitsbedingten Schwierigkeiten von Beschäftigten ist die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements für Arbeitgeber verpflichtend. Die Praxis zeigt, dass die Anwendung dieser – in den Anfängen doch sehr umstrittenen Vorschrift – in vielen Fällen ihre Wirkung nicht verfehlt und mit gezielten Hilfen die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten beendet und für die Zukunft vermieden, zumindest aber verringert werden kann. Dies nützt dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber. Sicher ist das BEM kein Allheilmittel. Über Kündigungsanträge, bei denen präventive Maßnahmen im Rahmen eines BEM ohne Erfolg durchgeführt wurden, wird das Integrationsamt eine Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung schneller treffen.

Die häufigsten Gründe für eine Beendigung des Verfahrens ohne streitige Entscheidung waren Kündigungs-rücknahmen durch die Arbeitgeber, Einverständniserklärungen der Betroffenen mit der Kündigung, Aufhebungs- oder Änderungsverträge sowie die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen.

> Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2010 – Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes

	ordentliche Kündigung		außerordentliche Kündigung		Änderungskündigung		erweiterter Beendigungsschutz		alle Verfahren	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Erhalt des Arbeitsplatzes	3.812	17,70	1.212	30,33	760	86,46	161	26,70	5.945	22,00
Verlust des Arbeitsplatzes	17.239	80,04	2.667	66,74	71	8,08	384	63,68	20.361	75,36
Kein Kündigungsschutz nach dem SGB IX*	488	2,27	117	2,93	48	5,46	58	9,62	711	2,63
Insgesamt	21.539	100	3.996	100	879	100	603	100	27.017	100

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung

10 Bildung und Information



Im ersten Jahr nach der Wahl der Schwerbehindertenvertretungen haben die Integrationsämter ihr Angebot an Seminaren im Jahr 2010 deutlich gesteigert. Dahinter steht die Motivation der Integrationsämter, die Schwerbehindertenvertretungen in ihrer Arbeit zu unterstützen, sie zu qualifizieren, damit sie auf die Anforderungen an ihre Aufgaben in den Betrieben gut vorbereitet sind.

Dafür bieten die Integrationsämter ein umfangreiches Bildungs- und Informationsangebot an. Es richtet sich nicht nur an Schwerbehindertenvertretungen, sondern auch an Arbeitgeber und deren Beauftragte sowie an Betriebs- und Personalräte. Vorrangiges Ziel ist es, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die für die Praxis der Schwerbehindertenvertretung und ihrer betrieblichen Partner unmittelbar

Im Jahr 2010 wurden insgesamt 1.690 Kurse und Informationsveranstaltungen angeboten und von 44.000 Teilnehmern besucht

erforderlich sind. Das modulare Kurssystem bietet sowohl Grundkurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen wie auch Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen an. Das Bildungs- und Informationsangebot der Integrationsämter steht allen

Funktionsträgern offen. Festzustellen ist, dass so genannte Inhouse-Seminare immer stärker nachgefragt werden; diese haben den Vorteil, dass ganz gezielt auf die Belange des Unternehmens eingegangen werden kann und erarbeitete Lösungswege

unmittelbar umgesetzt werden können.

Im Jahr 2010 wurden etwa 300 Veranstaltungen mehr angeboten als 2009 – insgesamt waren es rund 1.690 Kurse und Informationsangebote. Auch die Zahl der Teilnehmer wurde um etwa 5.915 erhöht und betrug 2010 somit 44.400. Von den Integrationsämtern allein durch-

> Kurse und Informationsangebote 2010

	Anzahl der Veranstaltungen	Teilnehmer/ Teilnehmerinnen
Vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:	893	15.652
Tagesveranstaltungen	548	9.554
Mehrtägige Veranstaltungen	345	6.098
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:	236	13.075
Tagesveranstaltungen	191	8.079
Mehrtägige Veranstaltungen	45	4.996
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger	558	15.674
Insgesamt	1.687	44.401

Quelle: eigene Erhebung



> Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten der Integrationsämter 2010

	Schwerbehinderten- vertreter	Arbeitgeber- beauftragte	Betriebs-/ Personalräte	Insgesamt
Vom Integrationsamt alleine durchgeführte Veranstaltungen	9.325	1.104	1.493	11.922

Quelle: eigene Erhebung

geführt wurden davon 895 Veranstaltungen: 550 eintägige und 345 mehrtägige Veranstaltungen. Im Vergleich zu 2009 wurden 2010 genau 150 Tagesveranstaltungen mehr angeboten und 50 mehrtägige Veranstaltungen weniger. Teilgenommen haben daran 2.450 mehr Personen als 2009. Gemeinsam mit anderen Trägern richteten die Integrationsämter fast 240 Veranstaltungen – 50 mehr als 2009 – aus für etwa 13.100 betriebliche Funktionsträger – 4.880 mehr als 2009. Weiterhin beteiligten sich die Integrationsämter an nahezu 560 Veranstaltungen anderer Träger – etwa 150 Veranstaltung mehr als 2009 –, in denen sich 15.675 Kursteilnehmer – etwa 1.400 Personen weniger als 2009 – informierten. Beim überwiegenden Teil aller Kursteilnehmer – bei 9.325 Personen – handelte es sich um Schwerbehindertenvertretungen, 1.100 waren Arbeitgeberbeauftragte und 1.490 Betriebs- und Personalräte.

Ergänzend zu den Präsenzveranstaltungen des Bildungs- und Informationsangebotes bieten die Integrationsämter auf ihrer Internetplattform www.integrationsaemter.de auch interaktive Lernprogramme an, wie etwa zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung, die 2010 ein wichtiges Thema war. Dazu können in einem Forum Fragen an Experten gestellt und Informationen mit anderen Teilnehmern ausgetauscht werden. Ein kurzer Test führt in die Grundlagen der Wahl ein, Informationsmaterial, wie Broschüren, Wahlkalender und weitere nützliche Unterlagen, stehen zum Download bereit. Auch das interaktive Lernangebot zur Integrationsvereinbarung kann zeit- und ortsunabhängig zum Selbststudium oder zur Vorbereitung auf ein Seminar

genutzt werden oder eintägige Informationsveranstaltungen ergänzen.

Das Bildungs- und Informationsangebot der Integrationsämter informiert über die Möglichkeiten der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Dazu gehört auch die Herausgabe der vierteljährlich erscheinenden Fachzeitschrift ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf, die sich mit einer Auflage von rund 280.000 Exemplaren vor allem an das betriebliche Integrations-team wendet. Themenspezifische Broschüren, wie etwa die ZB Spezial, die 2010 neu erschienen ist und sich gezielt an Arbeitgeber wendet und über Unterstützungsmöglichkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen informiert, sowie das Handbuch „ABC – Behinderung & Beruf“, das 2011 in aktualisierter Fassung neu aufgelegt wurde, ergänzen das Informationsangebot der Integrationsämter.

Das Internetangebot der Integrationsämter www.integrationsaemter.de wurde 2010 umfangreich technisch optimiert und ging Anfang November 2010 ans Netz. Der Internetauftritt wurde technisch auf den neuesten Stand gebracht und mit erweiterten Funktionen und Inhalten stärker an die Bedürfnisse der Nutzer angepasst. Wichtige Neuerung ist die Einbindung der BIH Online Akademie unter www.integrationsaemter.de. Mit der 2008 als Pilotprojekt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement eröffneten Akademie wurden neue kooperative Arbeitsformen erprobt. Fast 2.000 Teilnehmer registrierten sich für dieses Angebot im Internet. In Diskussionsforen und Online-



Sprechstunden (Chat) konnten sie sich informieren, Erfahrungen austauschen und mit Fachleuten ihre Fragen besprechen.

Es besteht nach wie vor ein großer Bedarf an Information und Aufklärung über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Fördermöglichkeiten bei

der betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen. Deswegen beteiligen sich viele Integrationsämter auch an Veranstaltungen der Behindertenverbände, an Fachmessen und an Veranstaltungen zur betrieblichen Prävention.

www.integrationsaemter.de



▲ Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

● Integrationsämter

○ Zweigstellen | Regionalstandorte